



CCNL ANINSEI 2006 - 2009

**PIATTAFORMA
UNITARIA**

C.C.N.L. ANINSEI 2002-05

PARTE PRIMA

I - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Il presente Ccnl viene stipulato in applicazione dei principi e delle norme contenuti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, nonché degli Accordi interconfederali del 24 settembre 1996 e del 22 dicembre 1998.

Per la realizzazione degli obiettivi delineati non si può prescindere dalla attribuzione alla autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse attribuiscono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

In coerenza con l'impostazione, le parti si danno atto in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, degli istituti aderenti e delle rappresentanze dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni sindacali concordato è la sua puntuale osservanza ai diversi livelli. Pertanto le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del Ccnl .

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

PIATTAFORMA UNITARIA ANINSEI 2006-2009

PARTE PRIMA

I - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

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

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

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

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

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

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

- **CONCERTAZIONE, INFORMAZIONE, BILATERALITÀ.**

A- LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Relazioni sindacali

Le parti, ferme restando le proprie autonomie decisionali, le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione e d'intervento propria di ciascuna Organizzazione, 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 ove procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore. Ed in particolare con riguardo al quadro economico e formativo del comparto, delle prospettive di sviluppo, dei processi di ristrutturazione-aggiornamento che saranno necessari per consentire una sempre minore dicotomia tra società reale, processi formativi e sistema di istruzione anche nella prospettiva dell'unificazione dei titoli a livello europeo.

Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo necessari per la realizzazione di una maggiore omogeneità di quei processi formativi aventi come obiettivo la formazione permanente.

L'ANINSEI conferma il proprio interesse per la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento degli istituti e, perciò, uno dei primi impegni dell'Associazione.

CGIL-CISL-UIL – Scuola e SNALS ribadiscono, da parte loro, la disponibilità dei

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

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

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

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

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

A) RELAZIONI SINDACALI

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

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

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

lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio degli Istituti nella convinzione che solamente gestioni economicamente sane e competitive consentono ai lavoratori di avere le garanzie per la continuità dell'impiego, nonché la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, le parti, facendosi carico di orientare l'azione dei propri rappresentati e nell'intento di ricercare comportamenti coerenti, concordano di cogliere le opportunità offerte dal mercato del lavoro e nello stesso tempo offrire un contributo allo sviluppo dell'occupazione mediante il ricorso a norme introdotte dalla legislazione del lavoro riguardante i contratti di formazione - lavoro, l'apprendistato, il rapporto a tempo parziale e a tempo determinato e di intensificare nella vigenza del presente Contratto uno schema di relazioni sindacali basate sul diritto di informazione, sull'esame congiunto e sul seguente accordo che si articola in più livelli operativi: Ente bilaterale nazionale, Osservatorio nazionale, Commissione paritetica nazionale e di contratto, Commissioni paritetiche regionali.

Art. 2 - Procedure per il rinnovo del CCNL

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Al termine del primo biennio le parti si incontreranno per procedere al rinnovo dei minimi contrattuali la cui dinamica sarà nel rispetto dei tassi di inflazione programmata per il biennio 2004/2005.

Al fine di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito anche dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva del precedente biennio.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori. La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 2 - Procedure per il rinnovo del CCNL

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Al termine del primo biennio le parti si incontreranno per procedere al rinnovo dei minimi contrattuali la cui dinamica sarà nel rispetto dei tassi di inflazione programmata per il biennio **2008/2009**.

Al fine di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito anche dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva del precedente biennio.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato **del biennio di riferimento**, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata **del biennio di riferimento**. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori. La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 3 - Ente bilaterale nazionale

Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale, le OO.SS. CGIL-CISL-UIL Scuola e lo SNALS e l'ANINSEI 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. Gli Enti Bilaterali costituiti (o in fase di costituzione) sono previsti in diversi accordi tra le parti sociali, dal 1993 ad oggi, per favorire l'evoluzione dei sistemi nazionali di educazione e formazione.

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.

Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un ente bilaterale nazionale della scuola non statale 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 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:

a. *gestione del fondo di previdenza complementare;*

b. *gestione degli ammortizzatori sociali;*

c. *formazione professionale;*

promuovere ed eventualmente gestire, 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.

d) *Attività nei confronti delle Commissioni Paritetiche regionali:*

- Rappresentanza del sistema nei confronti delle istituzioni nazionali e comunitarie nell'ambito di quanto demandato dalle parti sociali
- Erogazione di servizi per la promozione e il consolidamento delle strutture bilaterali su tutto il territorio nazionale.

Art. 4 - Osservatorio Nazionale

Art. 3 - Ente Bilaterale Nazionale

1. Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale laico, le OO.SS. e l'ANINSEI firmatarie del presente CCNL hanno deciso di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione.

2. L'Ente Bilaterale è sede di concertazione, atta a prefigurare la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore della scuola non statale laica.

3. Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un Ente Bilaterale Nazionale della scuola non statale laica per la gestione di particolari aspetti della vita degli Istituti e per la tutela dei lavoratori in essi occupati.

4. In tale contesto le parti si impegnano in una azione comune verso le istituzioni anche al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli Enti Bilaterali.

5. L'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale è regolamentata da statuto e per Contratto.

6. Nell'ambito di tali relazioni, le parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno deciso di costituire entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL, l'Ente Bilaterale Nazionale.

7. L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore;**
- 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;**
- istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo paragrafo, nonché coordinare l'attività degli osservatori regionali;**
- seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;**
- promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;**
- 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;**
- promuovere forme di previdenza complementare.**

Art. 4 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di servizi formativi.

A tal fine l'Osservatorio è impegnato in un'utile iniziativa formativa mirata a soddisfare i diritti dell'utenza, ed in particolare:

- Programma ed organizza analisi e relazioni sul tema formativo al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione di progetti formativi avanzati;
- Promuove attività integrative finalizzate all'ampliamento del campo di interessi culturali e scientifici;
- Elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale;
- Riceve ed elabora anche ai fini statistici, i dati forniti dalle singole realtà sui livelli occupazionali e relativi andamenti;
- Predispone i progetti formativi per singole figure professionali al fine di rendere più efficace l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro, apprendistato, tirocini formativi e stages;
- Promuove in particolare le azioni opportune affinché per gli organismi competenti siano predisposti progetti mirati a contribuire sia al miglioramento culturale e scientifico del personale, che all'erogazione di un servizio qualitativo rispondente ai bisogni emergenti della società.

1. Le parti convengono di costituire, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, l'Osservatorio Nazionale permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici, sociali e occupazionali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

2. Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente possono essere avviate dopo intese fra le parti, valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

3. Nell'ambito degli osservatori sono costituite le seguenti sezioni:

4.1 AMBIENTE, IGIENE E SICUREZZA

1. 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.

2. A tal fine, la Sezione ambiente e sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

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

4.2 FORMAZIONE

1. La Sezione formazione si pone i seguenti obiettivi:

- **valorizzazione professionale delle risorse umane;**
- **aggiornamento professionale dei lavoratori anche attraverso i fondi interprofessionali;**
- **monitoraggio e incentivazione delle iniziative formative;**
- **realizzazione di sinergie con l'Organismo Bilaterale Nazionale e con gli Organismi Bilaterali Regionali.**

4.3 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Ha lo scopo di promuovere a livello centrale e locale, iniziative in materia di

<p>Art. 5 - Commissione paritetica nazionale e regionale</p> <p>a) Commissione paritetica nazionale</p> <p>La Commissione Paritetica costituisce, a tutti i livelli, l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse e l'aggiornamento del Contratto in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie.</p> <p>Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente CCNL per:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali; 2. verificare la conformità dei progetti allo schema dell'accordo nazionale relativo ai Contratti Formazione - Lavoro come previsto ai capitoli successivi; 3. individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione; 4. porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato; 5. concordare eventuali modifiche delle norme del CCNL qualora intervenissero modifiche strutturali della scuola e/o degli esami disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro; 6. svolgere compiti inerenti l'O.P. previsti dal Decreto legislativo n. 626/94 e dal D.lgs n. 242/96. <p>La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'ANINSEI o presso altra sede accettata dalle parti.</p> <p>L'ANINSEI provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.</p> <p>La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'ANINSEI o dalle</p>	<p>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.</p> <p>4.4 SEZIONE MERCATO DEL LAVORO</p> <p>1. Si propone in particolare di monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, il ricorso ai contratti a termine, ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo, ai contratti a tempo parziale.</p> <p>4.5 NORMA TRANSITORIA</p> <p>1. Le parti convengono di demandare le materie e le competenze proprie dell'Ente Bilaterale, fino alla costituzione dello stesso, alla Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale di cui al successivo articolo 3 a).</p> <p>Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale</p> <p>A. NAZIONALE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Commissione Paritetica costituisce, a tutti i livelli, l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse e l'aggiornamento del Contratto in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie. 2. Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente CCNL per: <ul style="list-style-type: none"> • esaminare l'andamento dell'occupazione nel settore Scuola non statale laica, con particolare riferimento a quella giovanile, • esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali; • individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione; • porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato; • concordare eventuali modifiche delle norme del CCNL qualora intervenissero modifiche strutturali della Scuola e/o degli esami disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro. 3. La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'ANINSEI o presso altra sede accettata dalle parti. 4. L'ANINSEI provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa. 5. La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'Associazione
--	---

Organizzazioni sindacali facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.

La data della convocazione sarà fissata, d'accordo fra le parti, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia dell'argomento.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.

In pendenza di procedure presso la Commissione, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale né legale.

b) Commissione paritetica regionale

La Commissione paritetica Regionale costituisce l'organo preposto a:

1. garantire il rispetto delle intese intercorse e degli accordi sottoscritti a livello nazionale;
2. attuare le norme sancite dalla contrattazione decentrata;
3. esaminare e comporre le controversie;
4. svolgere compiti inerenti l'O.P. territoriale previsto dal decreto legislativo n. 626/94 e dal D.lgs n. 242/96;
5. valutare ipotesi di contrattazione decentrata in presenza di contributi pubblici generalizzati.

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

1. l'organismo sarà formato da un rappresentante di ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e dall'ANINSEI;
2. l'organismo è convocato su richiesta di una delle parti ed è presieduto, a turno, da un membro delle OO.SS. e dall'ANINSEI.

La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per la contrattazione decentrata di cui all'art. 18 del presente CCNL.

Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale

Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente

ANINSEI o dalle Organizzazioni Sindacali facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.

6. La data della convocazione sarà fissata, d'accordo fra le parti, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

7. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia dell'argomento.

8. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.

9. In pendenza di procedure presso la Commissione, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale né legale.

B. REGIONALE

1. La Commissione Paritetica Regionale costituisce l'organo preposto a garantire:

- il rispetto delle intese intercorse e degli accordi sottoscritti a livello nazionale;
- l'attuazione delle norme sancite dalla contrattazione decentrata;
- la composizione delle controversie.

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

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

Compiti della Commissione Paritetica Regionale:

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

La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per contrattazione decentrata di cui all'art. 18 del presente CCNL.

Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale

Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente

Contratto riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi presso l'ANINSEI con l'assistenza:

1. per i datori di lavoro, della stessa ANINSEI, attraverso i suoi rappresentanti;
2. per i lavoratori, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali Scuola CGIL-CISL-UIL e dello SNALS.

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'ANINSEI. 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'ANINSEI - per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro, ivi compreso il D.Lgs 31 marzo 1998, n. 80. Le modalità di attuazione del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale sono regolamentate dall'allegato accordo nazionale, parte integrante del presente CCNL.

Art. 7 - Pari opportunità

In attuazione delle leggi nazionali e tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, vanno attivate misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di aggiornamento, garantendo quote di partecipazione non inferiori al 50% dei partecipanti ai corsi al personale femminile;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze delle donne;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali.

Art. 8 - Tirocini formativi e stages

Qualora se ne riscontri l'opportunità, con separati accordi collettivi, le parti firmatarie del presente CCNL potranno disciplinare l'applicazione agli istituti di innovazioni legislative finalizzate all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, quali, ad esempio, tirocini formativi e di orientamento, stages, borse lavoro.

Art. 9 - Ammortizzatori sociali e contratti di solidarietà difensivi

Contratto riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi presso l'ANINSEI con l'assistenza:

1. per i datori di lavoro, della stessa ANINSEI, attraverso i suoi rappresentanti;
2. per i lavoratori, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali Scuola CGIL-CISL-UIL e dello SNALS.

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'ANINSEI. 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'ANINSEI - per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro, ivi compreso il D.Lgs 31 marzo 1998, n. 80. Le modalità di attuazione del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale sono regolamentate dall'allegato accordo nazionale, parte integrante del presente CCNL.

Art. 7 - Pari opportunità

In attuazione delle leggi nazionali e tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, vanno attivate misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di aggiornamento, garantendo quote di partecipazione non inferiori al 50% dei partecipanti ai corsi al personale femminile;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze delle donne;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali.

Art. 8 - Tirocini formativi e stages

Qualora se ne riscontri l'opportunità, con separati accordi collettivi, le parti firmatarie del presente CCNL potranno disciplinare l'applicazione agli istituti di innovazioni legislative finalizzate all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, quali, ad esempio, tirocini formativi e di orientamento, stages, borse lavoro.

Art. 9 - Ammortizzatori sociali e contratti di solidarietà difensivi

Le parti convengono di dover approfondire quanto all'art.2 comma 28 della legge n.662/96 e successivo decreto legislativo n.477/97 e L. n. 448/98 in merito all'estensione degli ammortizzatori sociali alle categorie non espressamente previste dalle precedenti leggi in materia.

Le parti convengono che la sede più idonea per l'attuazione delle norme contenute nelle citate leggi sia la Commissione paritetica nazionale e l'Ente Bilaterale Nazionale per la gestione.

Le parti ritengono, inoltre, di dover estendere agli istituti aderenti alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, lo strumento dei contratti di solidarietà difensivi, espressamente regolamentati da un accordo nazionale tra l'ANINSEI e le OO.SS. CGIL Scuola – CISL Scuola – Uil Scuola e Snals, in allegato al presente CCNL

Art. 10 - Previdenza complementare

Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria, e in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, sarà costituito un Fondo di Previdenza Complementare, per il quale l'Ente Bilaterale Nazionale si impegna a predisporre l'atto costitutivo, lo statuto ed il regolamento attuativo, nonché di espletare le formalità amministrative necessarie.

Le parti ribadiscono che il diritto dei lavoratori dipendenti dagli Istituti aderenti all'ANINSEI a poter disporre di un trattamento di pensione complementare sia sancito per via contrattuale, così come prevede il D.l.vo n.124/93 e la legge n.335/95.

Art. 11 - 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 e i diritti, le modalità di consultazione, le riunioni periodiche, l'informazione e la documentazione interna, le parti ribadiscono la necessità di giungere in tempi brevi alla definizione di specifici accordi da allegare, quali parti integranti, al presente CCNL.

B – DIRITTI SINDACALI

In attesa do nuova regolamentazione sugli ammortizzatori sociali le parti ritengono di dover estendere agli istituti aderenti alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, lo strumento dei contratti di solidarietà difensivi, espressamente regolamentati da un accordo nazionale tra l'ANINSEI e le OO.SS. CGIL Scuola – CISL Scuola – Uil Scuola e Snals, in allegato al presente CCNL **e parte integrante dello stesso.**

Art. 10 - Previdenza complementare

Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria, e in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, **considerato che risulta già operante il Fondo Pensione “Espero” del personale della scuola statale e considerato che nello statuto de medesimo è previsto la possibilità di adesione da parte di categorie di lavoratori operanti nel sistema della scuola non statale, l'Ente Bilaterale Nazionale si impegna a concordare con il Consiglio di amministrazione del Fondo “Espero” entro 30 giorni, le modalità operative di adesione dei dipendenti dagli istituti aderenti all'Aninsei.**

Art. 11 - 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 e i diritti, le modalità di consultazione, le riunioni periodiche, l'informazione e la documentazione interna, le parti ribadiscono la necessità di giungere in tempi brevi alla definizione di specifici accordi da allegare, quali parti integranti, al presente CCNL.

B – DIRITTI SINDACALI

Art. - Informazione

Art. 12 - Rappresentanza sindacale

1. Possono essere costituite in tutti gli istituti rappresentanze sindacali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL, ai sensi della L. 300/70.

Art. 13 - Ritenute sindacali

1. L'Istituto provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.
2. Il sindacato provinciale fa pervenire agli Istituti:
a) elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
b) parte della delega firmata dal dipendente;
3. I contributi sindacali sono fissati nella misura percentuale sulla retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli organi dirigenti dei rispettivi sindacati; il contributo per l'intero anno è determinato convenzionalmente sulle retribuzioni in atto al 1° gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.

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

Art. 12 - Rappresentanza sindacale

1. Su iniziativa dei dipendenti stessi si costituiscono negli Istituti, rappresentanze sindacali aderenti alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL, composte da una RSA per ogni organizzazione sindacale indipendentemente dal numero del personale in servizio.:
2. Ogni rappresentanza sindacale ha diritto a un minimo di 75 ore per anno scolastico di permesso retribuito per l'esplicazione del proprio mandato.
Nel caso di istituti con più di 75 dipendenti viene garantita in aggiunta 1 ora di permesso retribuito per singolo lavoratore.
3. I permessi dovranno essere richiesti con almeno 4 gg. lavorativi di anticipo alla Direzione dell'Istituto dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS. e/o dalle RSA.
Il limite dei 4 giorni è ridotto a 2 nei casi in cui vi sia comprovata urgenza .
4. I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'Istituto per iscritto dalle OO.SS. cui aderiscono.

Art- Ritenute per sciopero

Per l'astensione dal lavoro proclamata dalle OO.SS. si effettua una ritenuta corrispondente all'effettiva quantità oraria dell'astensione medesima.

Art. 13 - Ritenute sindacali

1. L'Istituto provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.
2. Il sindacato provinciale fa pervenire agli Istituti:
a) elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
b) parte della delega firmata dal dipendente;
3. I contributi sindacali sono fissati nella misura percentuale sulla retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli organi dirigenti dei rispettivi sindacati; il contributo per l'intero anno è determinato convenzionalmente sulle retribuzioni in atto al 1° gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.

4. La delega decorre dalla data indicata nella stessa delega permanente, salvo revoca scritta del lavoratore. L'istituto opererà la trattenuta del contributo sindacale a partire dalla data indicata nella delega.

Art. 14 - Assemblea

1. I dipendenti degli Istituti potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, nei locali indicati dalla Direzione e previo accordo con la stessa.
2. L'assemblea viene convocata dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di 10 ore nell'anno scolastico.
3. Le assemblee in orario di lavoro potranno coincidere con le prime o con le ultime due ore di scuola.
4. 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.
5. Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della scuola ed informa, mediante circolare, i lavoratori per consentirne la partecipazione.
6. La Direzione, altresì, informa gli utenti e le famiglie sull'eventuale interruzione del servizio.
7. Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.
8. All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS. cui aderiscono le RR.SS.AA.
9. La richiesta presentata dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. dovrà contenere:
 - data, ora e durata dell'assemblea;
 - ordine del giorno;
 - eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS.
10. Il diritto di riunione in orario di lavoro è per ciascun lavoratore di 10 ore di lavoro per anno scolastico con corresponsione della normale retribuzione.

4. La delega decorre dalla data indicata nella stessa delega permanente, salvo revoca scritta del lavoratore. L'istituto opererà la trattenuta del contributo sindacale a partire dalla data indicata nella delega.

Art. 14 - Assemblea

1. I dipendenti degli Istituti potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, in locali idonei indicati dalla Direzione **o in altre sedi esterne su indicazione delle OO.SS. territoriali.**
2. L'assemblea viene convocata dalle RSA e/o dalle OO.SS. territoriale firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di 10 ore nell'anno scolastico.
4. Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della scuola **o in altra sede.**
5. Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della Scuola ed informa, mediante circolare, i lavoratori per consentirne la partecipazione.

Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.

6. All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS.
7. La richiesta presentata dai membri delle RSA o dalle OO.SS. dovrà contenere:
 - **luogo**, data, ora e durata dell'assemblea;
 - ordine del giorno;
 - eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS.
8. Il diritto di partecipazione è per ciascun lavoratore di 10 ore in orario di lavoro per anno scolastico con corresponsione della normale retribuzione.

9. Con le stesse modalità di convocazione sono previste assemblee fuori orario di lavoro previo accordo con il Gestore in caso di utilizzo dei locali dell'Istituto.

Assemblea territoriale

Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, possono indire, congiuntamente o singolarmente, assemblee sindacali territoriali che interessano lavoratori di più istituti aderenti all'ANINSEI. In tal caso le OO.SS. indicheranno il luogo, l'ora, la sede, e la durata delle assemblee. Al personale viene garantita la partecipazione e il tempo di spostamento è considerato a tutti gli effetti permesso retribuito

Art. 15 - Permessi per Dirigenti Sindacali provinciali, regionali e nazionali

1. I Dirigenti e i membri degli organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti nel limite massimo complessivo di 12 gg. per anno scolastico.

Art. 16 - Affissioni

1. I RR.SS.AA. o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. potranno affiggere, in appositi spazi predisposti e indicati dalla Direzione e ad essi accessibili e ben visibili a tutti i lavoratori, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

Art. 17 - Costituzione delle RSU

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

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

3. Le suddette Organizzazioni sottolineano la caratteristica di tale intesa aperta all'adesione di altre Organizzazioni Sindacali che vogliano perseguire l'obiettivo che precede.

4. L'ANINSEI si impegna a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal protocollo di accordo che prevede la costituzione delle R.S.U. e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi la elezione della rappresentanza sindacale unitaria, nonché a riconoscere alle costituite R.S.U. diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali dei sindacati firmatari del presente protocollo di accordo e di tutti quelli che ad esso vorranno aderire esplicitamente.

II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 18 - Secondo Livello di Contrattazione

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.

Nelle imprese formative che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

Art. 15 - Permessi per Dirigenti Sindacali provinciali, regionali e nazionali

1. I Dirigenti e i membri degli organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti nel limite massimo complessivo di 12 gg. per anno scolastico.

Art. 16 - Affissioni

1. I RR.SS.AA. o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. potranno affiggere, in appositi spazi predisposti e indicati dalla Direzione e ad essi accessibili e ben visibili a tutti i lavoratori, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

Art. 17 - Costituzione delle RSU

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

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

3. Le suddette Organizzazioni sottolineano la caratteristica di tale intesa aperta all'adesione di altre Organizzazioni Sindacali che vogliano perseguire l'obiettivo che precede.

4. L'ANINSEI si impegna a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal protocollo di accordo che prevede la costituzione delle R.S.U. e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi la elezione della rappresentanza sindacale unitaria, nonché a riconoscere alle costituite R.S.U. diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali dei sindacati firmatari del presente protocollo di accordo e di tutti quelli che ad esso vorranno aderire esplicitamente.

II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 18 - Secondo Livello di Contrattazione

1. Il CCNL costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione regionale.

Tra l'ANINSEI e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto (CCNL), è prevista la con-trattazione decentrata, su base regionale, di secondo livello per le materie riguardanti in particolare:

- **qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;**
- **erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella**

- distribuzione dell'orario ed eventuali forme di flessibilità
- determinazione di turni feriali
- qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto

- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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 alle imprese dalle strutture sindacali ai vari livelli, saranno altresì trasmesse per conoscenza dalle Organizzazioni sindacali nazionali o territoriali della SNS-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS-CONFSAI, all'A.N.I.N.S.E.I.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento, per i lavoratori, delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, della organizzazione territoriale dell' A.N.I.N.S.E.I

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 C.C.N.L. nonchè ai risultati legati all'andamento economico dell'istituto.

La Commissione Paritetica Territoriale può prevedere una griglia di requisiti per la valutazione della professionalità ed elementi più certi per valutare la produttività.

In caso di mancato accordo, la materia sarà definita in occasione del rinnovo biennale dei minimi contrattuali.

In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione dell'Accordo economico nazionale per il biennio 2002/2003.

Gli accordi di tale livello, hanno durata secondo quanto previsto dal Protocollo 23.7.93 e dall'Accordo interconfederale del 22 dicembre 1998.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23.7.93 e dall'Accordo interconfederale del 22 dicembre 1998.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

realizzazione di programmi scolastici e sulla base di interventi legislativi a sostegno della scuola non statale paritaria, ivi comprese le erogazioni per il diritto allo studio;

- **indennità di trasferta;**
- **materie previste dagli articoli del presente contratto;**
- **organizzazione e distribuzione dell'orario di lavoro.**

2. Le eventuali richieste relative al punto suddetto presentate all'ANINSEI di competenza dalle strutture sindacali, saranno altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie del presente Contratto e all'ANINSEI nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del pre-sente CCNL.

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

Art. 19 - 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 RSA/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.

III - I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 20 - Contratto a termine

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle scuole aderenti alla ANINSEI è a tempo indeterminato.

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.

20.1 - Apposizione del termine e contingente

Art. 19 - Contrattazione di istituto/scuola

1. E' prevista la contrattazione integrativa e decentrata in Istituti con più di 15 dipendenti, con le modalità e per le seguenti materie:

- distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione per il personale non docente;
- **criteri di distribuzione dell'orario di lavoro del personale docente ed educativo;**
- distribuzione delle ferie per il personale non docente;
- eventuali indennità temporanee a figure non previste e non obbligatorie per legge
- **valorizzazione dei risultati conseguiti negli istituti attraverso l'erogazione di integrazioni economiche al personale;**
- **organizzazione e distribuzione del lavoro del personale.**

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 RSA se presenti o le OO.SS. 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.

III - I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 20 - Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle **istituzioni di cui al successivo articolo** (Sfera di applicazione) aderenti alla ANINSEI è **di natura subordinata** a tempo indeterminato E' consentito il contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del D. L.vo n. 368/01 **solo nei casi previsti dal presente articolo.**

20.1 - 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 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 nella seguente ipotesi:

- personale docente non abilitato. Ai sensi della Lettera circolare MIUR prot. 2668 del 29/10/2001 "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."

Il suddetto personale è assunto con contratto a tempo indeterminato a far data dall'acquisizione del titolo abilitante e l'anzianità di servizio decorre dalla data di prima assunzione.

La percentuale massima dei contratti a tempo determinato non potrà superare il 30% 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 RSA/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.

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.

L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A) e B) è priva di

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 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 nella seguente ipotesi:

- personale docente non abilitato. Ai sensi della Let del 29/10/2001 "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."

Il suddetto personale è assunto con contratto a tempo indeterminato a far data dall'acquisizione del titolo abilitante e l'anzianità di servizio decorre dalla data di prima assunzione.

La percentuale massima dei contratti a tempo determinato non potrà superare il 20% 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 RSA/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.

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.

L'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.

20.2 – Divieti della stipula di contratti a termine

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 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;
- presso scuole nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine ai sensi del successivo articolo 32 , parte seconda.

- 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.

20.3 - 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 20.1 (personale docente non abilitato)

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.

20.4 - 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 20.3, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

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.

20.2 – Divieti della stipula di contratti a termine

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 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;
- presso Scuole/Istituti nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto **anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto dall'art. 43 "supplenza personale docente" e dall'art. 49 "completamento d'orario" del presente CCNL**, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine;

- da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

20.3 - 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.

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.

20.4 - Scadenza del termine.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente punto 20.3, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

<p>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.</p> <p>Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto 20.4 , entro un periodo di trenta giorni lavorativi dalla data di scadenza, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.</p> <p>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.</p> <p>20.5 – Criteri di computo</p> <p>I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all’art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300</p> <p>20.6 – Esclusioni</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i contratti di lavoro interinale; - i contratti di apprendistato; - le attività di stages e tirocinio. <p>20.7 - Principio di non discriminazione</p> <p>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.</p> <p>20.8 – Formazione</p> <p>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</p> <p>20.9 – Diritto di precedenza e informazione</p> <p>I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in riferimento a</p>	<p>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.</p> <p>Successione dei contratti</p> <p>Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto 20.4, entro un periodo di 10 giorni per contratti di durata non superiore ai 6 mesi e trenta giorni lavorativi dalla data di scadenza, per contratti superiori a 6 mesi il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.</p> <p>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.</p> <p>20.5 – Criteri di computo</p> <p>I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all’art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300</p> <p>20.6 – Esclusioni</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i contratti di lavoro somministrato; - i contratti di apprendistato; - le attività di stages e tirocinio. <p>20.7 - Principio di non discriminazione</p> <p>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.</p> <p>20.8 – Formazione</p> <p>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</p> <p>20.9 – Diritto di precedenza e informazione</p> <p>I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in riferimento a</p>
---	--

contratti stipulati ai sensi della ex legge n. 230/62 e n. 56/87, mantengono presso lo stesso 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 l' ANINSEI 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. 21 - Contratti di formazione e lavoro

I recenti interventi legislativi in merito alla ridefinizione del contratto di formazione e lavoro e i relativi decreti attuativi trovano le parti favorevoli ad un utilizzo degli stessi in funzione di rilancio dell'occupazione nel settore della scuola non statale.

Il contratto di formazione e lavoro è regolamentato dall'allegato accordo nazionale parte integrante al presente CCNL.

Art. 22 Apprendistato

contratti stipulati ai sensi della ex legge n. 230/62 e n. 56/87, mantengono presso lo stesso 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 l' ANINSEI 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. 22 Apprendistato professionalizzante

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

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

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

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

22.1 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; qualora l'apprendista sia portatore di handicap, tali limiti di età sono elevati di due anni.

22.2 Qualifiche e Mansioni

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

- LIVELLO II • tutte le qualifiche
- LIVELLO III • tutte le qualifiche;
- LIVELLO IV • tutte le qualifiche con esclusione del personale docente.

22.3 Il Tutor

Qualora sia prevista la presenza di un tutor, la funzione potrà essere ricoperta da un lavoratore dipendente 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.

22.4 Durata del rapporto di apprendistato

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

22.1 Assunzione

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Percentuale di conferma.

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

22.2 Qualifiche e Mansioni

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

- LIVELLO II • tutte le qualifiche
- LIVELLO III • tutte le qualifiche;
- LIVELLO IV • tutte le qualifiche con esclusione del personale docente.

22.3 Il Tutor

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

2. Le Scuole che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1 dell'art. 4, del Decreto Ministeriale 8 aprile 1998, indicano alla regione e/o ispettorati provinciali la persona che svolge funzione di tutore al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

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

4. L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla differenza tra il livello di appartenenza e il IV livello limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico.

5. Nel caso in cui il tutor sia inquadrato nel IV livello ha diritto ad un'indennità pari a euro 50,00 mensili.

22.4 Durata del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato ha durata massima di 24, 36 o 48 mesi secondo quanto prescritto dalla legge.

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.

A conclusione del periodo di apprendistato, il lavoratore potrà essere assunto a tempo indeterminato e percepirà la retribuzione prevista per il livello di inquadramento di cui al successivo art. 18 - parte seconda.

22.5 Obblighi del datore di lavoro

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.

22.6 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.

22.7 La formazione dell'apprendista

a) 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 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 **2002/2005**, 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.

b) Formazione esterna

La formazione esterna all'azienda, pari a 150 ore annue, dovrà essere svolta in strutture formative accreditate ai sensi del comma 1, lettera c, della legge del 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.

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

livello primo: 24 mesi;

livello secondo: 36 mesi;

livello terzo: 36 mesi;

livello quarto: 48 mesi.

22.5 Obblighi del datore di lavoro

1. 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.

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

22.6 Periodo di prova

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

22.7 La formazione dell'apprendista

a) 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 dall'art. 1 del DM 8 aprile 1998 **e dalla circolare del 16/7/98 n. 93.**

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, 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.

b) Formazione esterna

La formazione esterna all'azienda, pari a 150 ore annue, dovrà essere svolta in strutture formative accreditate ai sensi del comma 1, lettera c, della legge del 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.

22.8 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: 80 % della retribuzione globale in atto;
- Secondo semestre: 85 % della retribuzione globale in atto;
- Terzo semestre: 90 % della retribuzione globale in atto;
- Quarto semestre: 95 % della retribuzione globale in atto;
- Dal quinto semestre in poi 100% della retribuzione in atto.

In caso di malattia al lavoratore con rapporto di apprendistato è corrisposta a partire dal 4° giorno e per un massimo di 60 complessivi nell'anno solare, una retribuzione pari al 33% della retribuzione spettante; rimane il diritto alla conservazione del posto secondo quanto previsto dal successivo art. 38 - parte seconda.

Art. 23 - Contratti di riallineamento

Le parti ribadiscono la convinzione che il settore debba costituire sistema governato sia dalle norme contrattuali che dalle vigenti normative di legge.

A tal fine individuano nei contratti di riallineamento, di cui all'allegato accordo nazionale parte integrante del presente CCNL, lo strumento più idoneo per adeguare le retribuzioni e le normative contrattuali in quegli Istituti che, operando al di fuori di qualsiasi regime economico e normativo, intendano aderire al presente CCNL.

Art. 24 - Contratto di lavoro ripartito (Job sharing)

Le parti intendono rendere applicativo, in via sperimentale, il rapporto di lavoro ripartito, così come previsto dalla Circ. Min. Lav. 7 aprile 1998, n. 43, ai lavoratori inquadrati nell'area prima dei servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari

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. 47 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.

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

22.8 Trattamento economico

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

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

2. A conclusione del periodo di apprendistato, il lavoratore sarà assunto a tempo indeterminato e percepirà la retribuzione prevista per il livello di inquadramento di cui al successivo art. 36 - parte seconda.

3. In caso di malattia al lavoratore con rapporto di apprendistato è corrisposta, per un massimo di 3 mesi, una retribuzione pari alla quota di integrazione corrisposta dai datori 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

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 26 - Somministrazione di lavoro

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato per qualifiche e mansioni non appartenenti all'area educativa e docente, nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:

- per particolari punte di attività;
- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nella Scuola.

2. I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro impegnati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Istituto.

3. Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente contratto e dai diversi livelli di contrattazione.

4. L'AGIDAE comunica preventivamente alle RSA od in loro assenza alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare ed il motivo del ricorso degli stessi.

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

PARTE SECONDA

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro contempla, disciplina e tutela in maniera unitaria i rapporti di lavoro a tempo indeterminato tra le imprese educative, formative o scolastiche di Enti o privati che svolgono attività in Italia e all'estero qui di seguito specificate, ed il relativo personale dipendente:

- asili nido, micro-nidi e ludoteche
- scuole materne,
- scuole elementari,
- scuole secondarie di 1° e 2° grado, legalmente riconosciute e paritarie,
- conservatori musicali,
- accademie di belle arti,
- corsi di preparazione agli esami,
- scuole e corsi di istruzione professionale,
- scuole e corsi di formazione professionale non convenzionate,
- scuole e corsi di lingue,
- corsi di cultura varia,
- scuole di danza,
- scuole e corsi di libera arte,
- scuole e corsi di attività integrative scolastiche,
- corsi di doposcuola,
- scuole speciali per minori,
- scuole per corrispondenza,
- scuole e corsi a distanza,
- scuole interpreti e traduttori,
- scuole e corsi post-secondari,
- scuole e corsi parauniversitari e accademie.

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

La normativa del presente contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va esteso, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 2 - Decorrenza e durata

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Art. 1 - Sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro contempla, disciplina e tutela in maniera unitaria i rapporti di lavoro a tempo indeterminato tra le imprese educative, formative o scolastiche, **paritarie e non paritarie**, di Enti o privati che svolgono attività in Italia e all'estero qui di seguito specificate, ed il relativo personale dipendente:

- asili nido, micro-nidi e ludoteche
- scuola dell'infanzia,
- scuola primaria,
- scuole secondarie di 1° e 2° grado,
- conservatori musicali,
- accademie di belle arti,
- corsi di preparazione agli esami,
- scuole e corsi di istruzione professionale,
- scuole e corsi di formazione professionale non convenzionate,
- scuole e corsi di lingue,
- corsi di cultura varia,
- scuole di danza,
- scuole e corsi di libera arte,
- scuole e corsi di attività integrative scolastiche,
- corsi di doposcuola,
- scuole speciali per minori,
- scuole per corrispondenza,
- scuole e corsi a distanza,
- scuole interpreti e traduttori,
- scuole e corsi post-secondari,
- scuole e corsi parauniversitari e accademie
- **scuole di italiano per stranieri,**
- **accademie di arte drammatica.**

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

La normativa del presente contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va esteso, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 2 - Decorrenza e durata

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti contrattuali per la parte normativa, il presente contratto decorre 1° gennaio 2002 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2005; per la parte economica il primo biennio decorre dall'1 gennaio 2002 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2003; il secondo biennio economico decorre dal 1 gennaio 2004 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2005.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto i precedenti contratti salvo le norme espressamente richiamate.

Art. 4 - Ambito del rapporto

Ai fini del presente contratto è Istituto d'istruzione il complesso delle attività educative, scolastiche e formative organizzate da Enti e privati.

L'Istituto è retto dal legale rappresentante, il quale ha la responsabilità dei rapporti con terzi. Il legale rappresentante provvede all'organizzazione dell'Istituto e ne determina l'indirizzo e il progetto educativo.

Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale e civile 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, nel rispetto delle finalità dell'istituto e nell'interesse dell'impresa.

TITOLO II – CLASSIFICAZIONE

Art. 5 - Classificazione

Il personale è classificato secondo i profili professionali di cui alle relative declaratorie in tre aree:

- **Area prima del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario**

1 LIVELLO

Salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti contrattuali per la parte normativa, il presente contratto decorre 1° **gennaio 2006** ed avrà vigore fino a tutto il **31 dicembre 2009**; per la parte economica il primo biennio decorre **dall'1 gennaio 2006** ed avrà vigore fino a tutto il **31 dicembre 2008**; il secondo biennio economico decorre dal **1 gennaio 2007** ed avrà vigore fino a tutto il **31 dicembre 2009**.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto i precedenti contratti salvo le norme espressamente richiamate.

Art. 4 - Ambito del rapporto

Ai fini del presente contratto è Istituto d'istruzione il complesso delle attività educative, scolastiche e formative organizzate da Enti e privati.

L'Istituto è retto dal legale rappresentante, il quale ha la responsabilità dei rapporti con terzi. Il legale rappresentante provvede all'organizzazione dell'Istituto e ne determina l'indirizzo e il progetto educativo.

Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale e civile 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, nel rispetto delle finalità dell'istituto e nell'interesse dell'impresa.

TITOLO II – CLASSIFICAZIONE

Art. 5 - Classificazione

Il personale è classificato secondo i profili professionali di cui alle relative declaratorie in tre aree:

- **Area prima: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari (ATA)**

1 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per i quali è richiesto il possesso di elementari e semplici conoscenze pratiche, per il cui esercizio non si richiede una preparazione professionale specialistica, quali ad esempio:

- accudienti;
- addetti alle pulizie;
- bidelli;
- personale di fatica;
- inservienti ai piani;
- lavoranti di cucina;
- addetti alle mense;
- custodi-portieri;
- accompagnatori di bus;
- addetti alla manutenzione ordinaria;
- addetti al giardino;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

2 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite, quali ad esempio:

- guardarobieri;
- autisti bus;
- infermieri;
- assistenti all'infanzia;
- assistenti di scuole materne;
- assistenti alle colonie ed ai convitti;
- portieri-centralinisti;
- tecnici di caldaie;
- operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'archivio e del protocollo, alla predisposizione degli atti inerenti l'ufficio di segreteria, all'assolvimento dei servizi esterni connessi con il proprio lavoro, provvedendo, ove presente, all'insieme delle operazioni riguardanti la gestione del magazzino, la verifica e la conservazione delle merci;
- bagnini;
- modelli viventi;
- infermieri generici;
- camerieri specializzati nel settore per mansione unica;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per i quali è richiesto il possesso di elementari e semplici conoscenze pratiche, per il cui esercizio non si richiede una preparazione professionale specialistica, quali ad esempio:

- accudienti;
- addetti alle pulizie;
- bidelli;
- personale di fatica;
- inservienti ai piani;
- lavoranti di cucina;
- addetti alle mense;
- custodi-portieri;
- accompagnatori di bus;
- addetti alla manutenzione ordinaria;
- addetti al giardino;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

2 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite, quali ad esempio:

- guardarobieri;
- autisti bus;
- infermieri;

- portieri-centralinisti;
- tecnici di caldaie;
- operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'archivio e del protocollo, alla predisposizione degli atti inerenti l'ufficio di segreteria, all'assolvimento dei servizi esterni connessi con il proprio lavoro, provvedendo, ove presente, all'insieme delle operazioni riguardanti la gestione del magazzino, la verifica e la conservazione delle merci;
- bagnini;
- modelli viventi;
- infermieri generici;
- camerieri specializzati nel settore per mansione unica;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

3 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate;

- Cuochi;
- capisala e camerieri con diploma di scuola alberghiera;
- educatrici ed educatori di asilo nido,
- assistenti ai tecnici di laboratorio;
- operatore di biblioteca;
- applicati di segreteria: personale addetto prevalentemente ad effettuare prestazioni ed attività nel campo amministrativo, contabile, tecnico e didattico-organizzativo, esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso, sulla base di istruzioni del segretario-coordinatore amministrativo, ove presente, o del Direttore, del Presidente e del Gestore dell'istituto nella predisposizione di atti amministrativo-contabili e negli adempimenti didattico-organizzativi;
- infermieri professionali;
- aiuti economici amministrativi;
- aiutanti tecnici di laboratorio;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

4 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono attività per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni

- segretari amministrativi: personale che, con funzioni di coordinamento in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni sulla base di direttive di massima impartite dalla Direzione o dal gestore e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile-amministrativo e didattico-organizzativo, adottati nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato a svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi nonché controllare la correttezza giuridica degli atti prodotti;
- addetti al telemarketing
- **Area seconda della docenza**

3 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate;

- Cuochi;
- capisala e camerieri con diploma di scuola alberghiera;
- assistenti ai tecnici di laboratorio;
- operatore di biblioteca;
- applicati di segreteria: personale addetto prevalentemente ad effettuare prestazioni ed attività nel campo amministrativo, contabile, tecnico e didattico-organizzativo, esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso, sulla base di istruzioni del segretario-coordinatore amministrativo, ove presente, o del Direttore, del Presidente e del Gestore dell'istituto nella predisposizione di atti amministrativo-contabili e negli adempimenti didattico-organizzativi;
- infermieri professionali;
- aiuti economici amministrativi;
- aiutanti tecnici di laboratorio;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

4 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono attività per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni

- segretari amministrativi: personale che, con funzioni di coordinamento in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni sulla base di direttive di massima impartite dalla Direzione o dal gestore e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile-amministrativo e didattico-organizzativo, adottati nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato a svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi nonché controllare la correttezza giuridica degli atti prodotti;
- addetti al telemarketing
- **Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione**

3 LIVELLO

sono inquadrati i lavoratori che svolgono una attività formativa non connessa o strettamente connessa ai processi evolutivi di istruzione che contribuisce all'educazione del bambino in età prescolare.

- educatrici ed educatori di asilo nido,
- lettori di lingua madre in parziale o totale presenza di docenti;
- istruttori in attività parascolastiche anche sportive;

4 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di varia natura, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare e per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni.

- Docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura;
- docenti in doposcuola, in attività integrative scolastiche;
- docenti in corsi per corrispondenza;
- docenti in corsi a distanza;
- insegnanti di scuola materna,
- educatori di convitto,
- assistenti sociali;

5 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare. E richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica.

- Docenti di scuola elementare;
- docenti in corsi di preparazione agli esami;
- docenti in corsi di istruzione professionale;

3 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che eseguono mansioni complesse e articolate, che richiedono una presenza o compresenza in aula o laboratorio, per l'espletamento di attività educative – formative in genere comprese quelle del personale che in strutture convittuali curino la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari.

- **Assistenti di colone e convitti**
- **Assistenti di scuola dell'infanzia anche in compresenza**

4 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di varia natura, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare e per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni.

- **educatrici ed educatori di asilo nido,**
- **lettori di lingua madre in parziale o totale presenza di docenti;**
- **istruttori in attività parascolastiche anche sportive;**
- Docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura;
- docenti in doposcuola, in attività integrative scolastiche;
- docenti in corsi per corrispondenza;
- docenti in corsi a distanza;
- docenti scuola **dell'infanzia,**
- educatori di convitto,
- **operatori di ludoteca,**
- assistenti sociali.

5 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare. E richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica.

- Docenti di scuola **primaria;**
- docenti in corsi di preparazione agli esami;
- docenti in corsi di istruzione professionale;

- docenti in corsi di lingue;
- insegnanti tecnico-pratici negli istituti industriali, professionali e assistenti di chimica e fisica, ottica, odontotecnica;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

6 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali e scientifici attraverso un processo educativo finalizzato all'acquisizione di contenuti culturali complessi e di capacità critiche-cognitive, per i quali è richiesto il diploma di laurea.

- Docenti di scuola secondaria di I e II grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma di laurea e la abilitazione all'insegnamento;
- docenti di educazione fisica, tecnica artistica e musicale;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

7 LIVELLO

Sono inquadrati lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione: docenti in scuole e corsi per interpreti e traduttori, scuole e corsi post-secondari, istituti para-universitari, scuole speciali per minori, accademie.

Area terza direttiva

8 A LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità educativa-formativa la cui struttura organizzativa non sia complessa. È richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

- Direttori di scuole elementari e materne, di corsi di corrispondenza, di corsi liberi e di arte, di corsi di istruzione professionale, di corsi di lingue e di cultura varia; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

8 B LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa

- docenti in corsi di lingue;
- insegnanti tecnico-pratici negli istituti industriali, professionali e assistenti di chimica e fisica, ottica, odontotecnica;

6 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali e scientifici attraverso un processo educativo finalizzato all'acquisizione di contenuti culturali complessi e di capacità critiche-cognitive, per i quali è richiesto il diploma di laurea.

- Docenti di scuola secondaria di I e II grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma di laurea e la abilitazione all'insegnamento;
- docenti di educazione fisica, tecnica artistica e musicale;

7 LIVELLO

Sono inquadrati lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione: docenti in scuole e corsi per interpreti e traduttori, scuole e corsi post-secondari, istituti para-universitari, scuole speciali per minori, accademie (**belle arti, danza non statale, arte drammatica**) e conservatori di **musica**.

Area terza: servizi direttivi

8 A LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità educativa-formativa la cui struttura organizzativa non sia complessa. È richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

- Direttori di scuole elementari e materne, di corsi di corrispondenza, di corsi liberi e di arte, di corsi di istruzione professionale, di corsi di lingue e di cultura varia; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

8 B LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa

scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale ed hanno in via continuativa la responsabilità di unità scolastiche la cui struttura organizzativa è di elevata complessità. È richiesto il titolo di laurea e di abilitazione in conformità alla unità scolastica di cui sono responsabili.

- Presidi di scuole secondarie di I e II grado legalmente riconosciute; presidi di scuole di preparazione agli esami; rettori di convitto; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

Art. 6 - Mutamenti di qualifica

Nel caso in cui il personale sia incaricato, per 6 giorni lavorativi consecutivi, di funzioni pertinenti ad un livello superiore 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 3 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 e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza.

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 differenza di retribuzione.

Art. 7 - Mansioni promiscue

Quando il dipendente non docente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale ed hanno in via continuativa la responsabilità di unità scolastiche la cui struttura organizzativa è di elevata complessità. È richiesto il titolo di laurea e di abilitazione in conformità alla unità scolastica di cui sono responsabili.

- Presidi di scuole secondarie di I e II grado legalmente riconosciute; presidi di scuole di preparazione agli esami; rettori di convitto; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

Art. 6 - Mutamenti di qualifica

Nel caso in cui il personale sia incaricato, per 6 giorni lavorativi consecutivi, di funzioni pertinenti ad un livello superiore 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 3 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 e 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 differenza di retribuzione.

Art. 7 - Mansioni promiscue

Quando il dipendente non docente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

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 gli artt.

3. 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.

4. La retribuzione del docente che espliciti la stessa mansione in livelli diversi sarà quella del livello superiore sempre che la percentuale dell'orario svolto in questo livello sia maggiore di quella relativa al livello inferiore rispetto all'orario contrattuale di

Per tutti gli altri casi, la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle retribuzioni calcolate indipendentemente e proporzionalmente per ciascuna mansione.

TITOLO - III ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 8 - Assunzione

L'assunzione del personale viene effettuata dal legale rappresentante dell'istituto, mediante sottoscrizione del contratto individuale, redatto in duplice copia, una per il lavoratore, l'altra per l'istituto. 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. 12, Seconda Parte;
 - b. il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie di insegnamento distintamente per ciascun corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
 - c. l'orario di lavoro;
 - d. il trattamento economico;
 - e. la durata del periodo di prova;
 - f. la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di cessazione, la motivazione dell'assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;
 - g. la sede di lavoro o, in mancanza, la sede o il domicilio del datore di lavoro.
2. All'atto dell'assunzione il lavoratore produrrà i seguenti documenti:
- a. libretto di lavoro;
 - b. carta di identità o documento equipollente;
 - c. codice fiscale;
 - d. codice individuale del lavoratore agli effetti della disposizione assicurativa INPS in quanto posseduto;
 - e. certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
 - f. documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
 - g. ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.
 - h. libretto sanitario;
 - i. certificati di servizio prestato.
3. Per l'assunzione di cittadini stranieri l'istituto dovrà chiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.
4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 6 della L. 112/1935, qualora il lavoratore presti

riferimento.

Per tutti gli altri casi, la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle retribuzioni calcolate indipendentemente e proporzionalmente per ciascuna mansione.

TITOLO - III ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 8 - Assunzione

L'assunzione del personale viene effettuata dal legale rappresentante dell'istituto, mediante sottoscrizione del contratto individuale, redatto in duplice copia, una per il lavoratore, l'altra per l'istituto. 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:

1. la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art. 12, Seconda Parte;
 2. il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie di insegnamento distintamente per ciascun corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
 3. l'orario di lavoro;
 4. il trattamento economico;
 5. il numero di iscrizione al libro matricola;
 6. la durata del periodo di prova;
 7. la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di cessazione, la motivazione dell'assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;
 8. la sede di lavoro o, in mancanza, la sede o il domicilio del datore di lavoro.
- All'atto dell'assunzione il lavoratore produrrà i seguenti documenti:
- 1.
 2. carta di identità o documento equipollente;
 3. codice fiscale;
 4. codice individuale del lavoratore agli effetti della disposizione assicurativa INPS in quanto posseduto;
 5. certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
 6. documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
 7. ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.
 8. libretto sanitario;
 9. certificati di servizio prestato.
- Per l'assunzione di cittadini stranieri l'istituto dovrà chiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente C.C.N.L. compresi T.F.R., 13ma 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 gli verrà computato ad ogni effetto.

I dipendenti che abbiano maturato una anzianità uguale o superiore al periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso di riassunzione con le stesse mansioni, non devono ripetere il periodo di prova.

Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio e 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. 13 - Part-time

A - NORME DI CARATTERE GENERALE.

1. 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.

2. Al personale docente di scuole materne, elementari e medie impegnato in attività e/o discipline curriculari si applica esclusivamente il part-time di tipo orizzontale su base settimanale, con esclusione del part-time limitato ad alcuni periodo dell'anno.

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

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

5. Il rapporto di lavoro part time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.

6. Nei casi previsti dall'art. ... la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti.

7. 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.

8. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.

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

restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente C.C.N.L. compresi T.F.R., 13ma 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 gli verrà computato ad ogni effetto.

I dipendenti che abbiano maturato una anzianità uguale o superiore al periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso di riassunzione con le stesse mansioni, non devono ripetere il periodo di prova.

Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio e 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. 13 - Part-time

A - NORME DI CARATTERE GENERALE.

1. 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.

2. Al personale **educativo di asilo nido e al personale** docente di scuole dell'infanzia, primarie e secondarie impegnato in attività e/o discipline curriculari si applica esclusivamente il part-time di tipo orizzontale su base settimanale, con esclusione del part-time limitato ad alcuni periodo dell'anno.

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

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

7. Il rapporto di lavoro part time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.

8. Nei casi previsti dall'art. ... la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti.

7. 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.

8. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.

dipendente con contratto full time.

10. La eventuale trasformazione dell'orario da part time a full time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

B – LAVORO SUPPLEMENTARE.

11. Per il personale assunto part-time é ammesso, per periodo brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre l'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part time di tipo orizzontale.

12. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part time concordate é ammesso nella misura massima del 15% dell'orario part time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come ordinario.

13. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.

14. Al personale non docente deve essere riconosciuto, con atto scritto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Il lavoratore ne deve fare richiesta all'Istituto. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

C – CLAUSOLE ELASTICHE

15. La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto pari al 15%.

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

Art. 14 - Reimpiego

L'istituto, prima di procedere a nuove assunzioni deve:

a) completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto dal successivo art. 33;

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 nei 24 mesi successivi alla data del licenziamento.

Al fine di estendere su base provinciale quanto previsto dalla lettera b, gli istituti

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

10. La eventuale trasformazione dell'orario da part time a full time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

B – LAVORO SUPPLEMENTARE.

11. Per il personale assunto part-time é ammesso, per periodo brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre l'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part time di tipo orizzontale.

12. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part time concordate é ammesso nella misura massima del 15% dell'orario part time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come ordinario.

13. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.

14. Al personale non docente deve essere riconosciuto, con atto scritto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Il lavoratore ne deve fare richiesta all'Istituto. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

C – CLAUSOLE ELASTICHE

15. La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto pari al 15%.

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

Art. 14 - Reimpiego

L'istituto, prima di procedere a nuove assunzioni deve:

a) completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto dal successivo art. 33;

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 nei 24 mesi successivi alla data del licenziamento.

c) 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.

Al fine di estendere su base provinciale quanto previsto dalla lettera b, gli istituti

comuniceranno i nominativi del personale licenziato alle commissioni paritetiche regionali che provvederanno a redigere appositi elenchi da inviare agli istituti.

Art.15 – 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.

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 16 - Retribuzione mensile

La retribuzione mensile lorda è composta dai seguenti elementi:

- paga base;
- indennità di contingenza;
- salario di anzianità;
- eventuale super-minimo e salario accessorio

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 5 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 16.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate come pure per tutte le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 30 la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.

Agli Educatori di convitto la Direzione dell'Istituto può chiedere di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti.

Ai dipendenti di cui al comma precedente sarà corrisposta una indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a due ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13ma, della malattia e del TFR. La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.

Art. 17 - Prospetto paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 4/1953, 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 altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate.

comuniceranno i nominativi del personale licenziato alle commissioni paritetiche regionali che provvederanno a redigere appositi elenchi da inviare agli istituti.

Art.15 – Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo di azienda

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste della legge n. 428 del 1990 e dal decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18 **e comunque al personale si continuano ad applicare le condizioni di migliore favore in atto.**

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 16 - Retribuzione mensile

La retribuzione mensile lorda è composta dai seguenti elementi:

- paga base;
- indennità di contingenza;
- salario di anzianità;
- eventuale super-minimo e salario accessorio

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 5 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 16.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate come pure per tutte le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 30 la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.

Agli Educatori di convitto la Direzione dell'Istituto può chiedere di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti.

Ai dipendenti di cui al comma precedente sarà corrisposta una indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a due ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13ma, della malattia e del TFR. La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.

Art. 17 - Prospetto paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 4/1953, 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 altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga, da consegnare al dipendente contestualmente alla retribuzione, deve recare l'intestazione dell'ente gestore.

Art. 18 - 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.

Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più o in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro ordinario medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

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

Art. 19 - Paga base

Ai livelli di inquadramento definiti all'art. 5, Seconda parte, del presente contratto sono correlati i livelli retributivi della tabella del presente articolo.

I dipendenti che nei precedenti C.C.N.L. erano inquadrati in livelli retributivi diversi, mantengono la differenza retributiva mensile, ivi compresa quella relativa alla indennità di contingenza quale superminimo ad personam non riassorbibile.

Per i dipendenti assunti nel corso dell'anno 2002 la "una tantum" viene corrisposta per dodicesimi in base ai mesi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali anche i periodi superiori ai 15 giorni

Il prospetto paga, da consegnare al dipendente contestualmente alla retribuzione, deve recare l'intestazione dell'ente gestore.

Art. 18 - 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.

Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più o in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro ordinario medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

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

Art. 19 - Paga base

Nel biennio 2006/2007 la retribuzione tabellare al 31/12/2005 (intesa come somma al 31/12/2005 della paga base e della contingenza), riferita ai livelli di inquadramento definiti dall'art.36, è aumentata dell'importo di 150 euro mensili per il V e VI livello. Tale aumento retributivo mensile è parametrato agli altri livelli di inquadramento, secondo quanto alla successiva tabella.

LIVELLI	AUMENTO BIENNIO 2006/2007
I	110,00
II	120,00
III	130,00
IV	140,00
V	150,00
VI	150,00
VII	160,00
VIII A	170,00
VIII B	180,00

Art. 20 - Indennità di contingenza

L'importo della indennità di contingenza maturata al 30 novembre 1991 è riportato nella seguente tabella comprensiva dell'EDR.

Eventuali successive variazioni e modifiche nei criteri di computo, che comunque intervenissero, devono essere concordate con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L..

La contingenza mensile del personale con orario inferiore a quello stabilito al successivo art. 30, per il rispettivo livello, si ottiene in proporzione al minor orario.

Contingenza al 31/11/91 comprensiva dell'EDR

LIVELLI	CONTINGENZA	
	Euro	Lire
I	435,94	844.091
II	437,02	846.188
III	438,92	849.863
IV	438,98	849.986
V	442,43	856.669
VI	442,43	856.669
VII	442,43	856.669
VIIIA	444,84	861.323
VIII B	448,07	867.583

Art. 21 – Salario d'anzianità

1. Il salario di anzianità è comprensivo di quanto precedentemente maturato come scatto di anzianità.

Il salario di anzianità, il cui importo lordo è di 15 euro mensili per tutti i livelli, è corrisposto mensilmente a partire dal 1 gennaio 2004 al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2001 .

L'importo di cui al precedente comma è riproporzionato sulla base dell'orario di lavoro

Art. 20 - Indennità di contingenza

L'importo della indennità di contingenza maturata al 30 novembre 1991 è riportato nella seguente tabella comprensiva dell'EDR.

Eventuali successive variazioni e modifiche nei criteri di computo, che comunque intervenissero, devono essere concordate con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L..

La contingenza mensile del personale con orario inferiore a quello stabilito al successivo art. 30, per il rispettivo livello, si ottiene in proporzione al minor orario.

Contingenza al 31/11/91 comprensiva dell'EDR

LIVELLI	CONTINGENZA
	Euro
I	435,94
II	437,02
III	438,92
IV	438,98
V	442,43
VI	442,43
VII	442,43
VIIIA	444,84
VIII B	448,07

Art. 21 – Salario d'anzianità

In aggiunta a quanto già percepito in ragione del salario di anzianità, a tutto il personale, in servizio presso lo stesso Ente gestore, viene riconosciuto un salario di anzianità ogni due anni di effettivo servizio. L'importo del salario di anzianità è di € 25,00 mensili lordo, per 13 mensilità annue.

L'importo di cui al precedente comma è riproporzionato sulla base dell'orario di lavoro

settimanale individuale, ridotto o part time.

Art. 23- Commissione d'esame

Ai docenti chiamati a far parte delle commissioni di esame, di ammissione, di idoneità, di licenza media, spetta una indennità giornaliera di lire 15.000 per le prime 5 ore.
Tale indennità viene incrementata di lire 5.000 per ogni ora o frazione di ora successiva.
L'indennità verrà corrisposta per tutti i giorni di effettiva presenza nelle commissioni d'esame.

Art. 24 Indennità di funzione

1. 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 dei livelli VIIIA e VIIB per il numero delle ore settimanali allo scopo destinate, corrisposta a fronte del maggior carico orario settimanale.

Art. 25 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

La quota oraria giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione mensile per 26.

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 165;
- 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 24 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 104;
- per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione mensili diviso 78.

Per i docenti dei livelli IV e V e VII con 1.196 ore si considera l'orario settimanale convenzionale di 23 ore.

Art. 26- Sostituzione di lavoratori assenti

La misura di retribuzione contemplata dal presente contratto si applica anche nei confronti del personale assunto per supplire il personale assente, nei casi espressamente previsti dalla legge e dal presente contratto.

La supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente contratto, ha carattere di assunzione a tempo determinato.

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa stretto riferimento alle leggi vigenti in materia.

settimanale individuale, ridotto o part time.

Art. 23- Commissione d'esame

Ai docenti chiamati a far parte delle commissioni di esame, di ammissione, di idoneità, di licenza media, spetta una indennità giornaliera **di € 15,00** per le prime 5 ore.
Tale indennità viene incrementata **di € 5,00** per ogni ora o frazione di ora successiva.
L'indennità verrà corrisposta per tutti i giorni di effettiva presenza nelle commissioni d'esame.

Art. 24 Indennità di funzione

1. 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 dei livelli VIIIA e VIIB per il numero delle ore settimanali allo scopo destinate, corrisposta a fronte del maggior carico orario settimanale.

Art. 25 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

La quota oraria giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione mensile per 26.

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 36 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 156;
- 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 30 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 130**
- per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 104;
- **per i dipendenti a 21 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 91**
- per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione mensili diviso 78
- **per i dipendenti a 13 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 56.**

Per i docenti dei livelli IV e V e VII con **1.091** ore si considera l'orario settimanale convenzionale di **21 ore**.

Art. 26- Sostituzione di lavoratori assenti

La misura di retribuzione contemplata dal presente contratto si applica anche nei confronti del personale assunto per supplire il personale assente, nei casi espressamente previsti dalla legge e dal presente contratto.

La supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente contratto, ha carattere di assunzione a tempo determinato.

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa stretto riferimento alle leggi vigenti in materia.

Art. 27 - Supplenze personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto e dalla L. 230/1962, la supplenza deve essere proposta con contratto a termine, prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni.

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.

Quando la supplenza è affidata al personale già in servizio le ore di lavoro eccedenti l'orario assegnato vengono considerate lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali. Le ore eccedenti l'impegno massimo previsto dall'art. 30 sull'orario di lavoro verranno retribuite con la sola paga base e anzianità maturata aumentati del 50%.

Anche ai supplenti, secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13ma mensilità, il T.F.R. ed i giorni di ferie maturate, che assorbono il premio previsto dall'art. 5 della L. 230/1962.

Art. 28 - Trattamento previdenziale

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

In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 352/1978, convertito nella L. 467/1978, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS, contenente l'estratto conto delle retribuzioni corrisposte nell'anno solare precedente.

Fermi restando i termini di consegna della denuncia all'INPS, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto della cessazione stessa, copia della denuncia riservata al lavoratore.

Gli istituti dovranno provvedere ad accendere apposita polizza INAIL come previsto dal DPR n. 1124/65.

TITOLO V TRATTAMENTO CONVITTUALE

Art. 29 - Trattamento convittuale

La direzione dell'istituto ha la facoltà di richiedere al personale, salvo adesione del lavoratore, di vivere nell'istituto.

Il vitto sarà quello stabilito per la comunità.

Gli alloggi saranno disposti in camere singole ove le strutture lo consentano.

Detti servizi verranno pagati dagli interessati secondo i valori stabiliti all'atto dell'assunzione e aggiornati all'inizio di ogni anno scolastico in relazione all'aumento del costo della vita.

Art. 27 - Supplenze personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto e dalla L. 230/1962, la supplenza deve essere proposta con contratto a termine, prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni.

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.

Quando la supplenza è affidata al personale già in servizio le ore di lavoro eccedenti l'orario assegnato vengono considerate lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali. Le ore eccedenti l'impegno massimo previsto dall'art. 30 sull'orario di lavoro verranno retribuite **con la paga tabellare**.

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

Art. 28 - Trattamento previdenziale

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

In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 352/1978, convertito nella L. 467/1978, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS, contenente l'estratto conto delle retribuzioni corrisposte nell'anno solare precedente.

Fermi restando i termini di consegna della denuncia all'INPS, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto della cessazione stessa, copia della denuncia riservata al lavoratore.

Gli istituti dovranno provvedere ad accendere apposita polizza INAIL come previsto dal DPR n. 1124/65.

TITOLO V TRATTAMENTO CONVITTUALE

Art. 29 - Trattamento convittuale

La direzione dell'istituto ha la facoltà di richiedere al personale, salvo adesione del lavoratore, di vivere nell'istituto.

Il vitto sarà quello stabilito per la comunità.

Gli alloggi saranno disposti in camere singole ove le strutture lo consentano.

Detti servizi verranno pagati dagli interessati secondo i valori stabiliti all'atto dell'assunzione e aggiornati all'inizio di ogni anno scolastico in relazione all'aumento del costo della vita.

Art. 30 - Vitto e alloggio

L'istituto può concedere, con facoltà di revoca, motivata con preavviso di 15 giorni per il vitto e due mesi per l'alloggio, 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 effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione è considerato orario di lavoro.

TITOLO VI - DURATA DEL LAVORO

Art. 31 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è di:

38 ore settimanali

- per il personale direttivo dei livelli ottavo A e ottavo B e per il personale non docente dei livelli primo, secondo, terzo, quarto.

36 ore settimanali per gli educatori di asilo nido e operatori di ludoteca

L'orario di cui al presente punto si raggiunge progressivamente secondo le seguenti scadenze:

- dal 1/1/2002, 38 ore settimanali;

- dal 1/9/2004, 37 ore settimanali;

- dal 1/9/2005, 36 ore settimanali.

Dal 1/9/2004, al fine di garantire l'estensione temporale di servizio, l'Istituto può richiedere di svolgere fino a 38 ore settimanali e l'educatore, nel rispetto della programmazione dell'Istituto, dovrà prestarle.

Le ore aggiuntive verranno recuperate sentiti i lavoratori durante i periodi di sospensione delle attività didattiche, come permessi retribuiti, anche conglobati o in aggiunta alle ferie.

34 ore settimanali

Art. 30 - Vitto e alloggio

L'istituto può concedere, con facoltà di revoca, motivata con preavviso di 15 giorni per il vitto e due mesi per l'alloggio, 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 effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione è considerato orario di lavoro.

TITOLO VI - DURATA DEL LAVORO

Art. 31 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è di:

36 ore settimanali

- per il personale direttivo dei livelli 8 A e 8 B e per il personale non docente dei livelli primo, secondo, terzo, quarto.

34 ore settimanali

- **per assistenti di colone e convitti, assistenti di scuola dell'infanzia anche in compresenza**

- per operatori di ludoteca;

- **per educatori di convitto;**

- **assistenti sociali;**

- per gli educatori di asilo nido **di cui 32 di attività frontale con il gruppo educativo per il personale educativo.**

Le restanti 2 ore settimanali, per attività funzionali e connesse, sono programmate e calendarizzate all'inizio dell'anno pedagogico da parte delle educatrici, d'intesa con il coordinatore.

Le suddette 2 ore settimanali per particolari esigenze di servizio possono essere cumulate fino ad un massimo di 4 ore in una settimana a cui corrisponderà una pari riduzione delle ore connesse alla funzione educativa nelle successive settimane.

In caso di part-time pari o inferiore al 50% dell'orario settimanale, per le attività funzionali e connesse può essere programmata e calendarizzata 1 sola ora settimanale, fermo restando il cumulo massimo previsto dal precedente comma.

Le suddette 2 ore sono finalizzate in particolare per:

- **programmazione, documentazione e valutazione delle attività educative e ludiche;**
- **riunioni collegiali delle educatrici;**
- **riunioni di sezione e intersezione;**
- **attività di formazione e aggiornamento promosse dalla scuola;**
- **conservazione e riordino dei sussidi e del materiale di gioco**
- **rapporti collegiali e individuali con le famiglie;**

- per gli insegnanti di scuola materna (IV livello), fermo restando quanto previsto al successivo art. 32 - parte seconda;
- i modelli viventi;

- predisposizione dei piani di acquisto di materiale didattico;
- partecipazione alla realizzazione di feste e manifestazioni programmate dalla scuola;
- attività di accoglienza; partecipazione alle commissioni di continuità;
- organizzazione delle visite didattiche.

30 ore settimanali

- per i modelli viventi
- istruttori in attività parascolastiche anche sportive;
- per gli insegnanti di scuola dell'infanzia (IV livello).

Oltre l'orario di 30 ore settimanali, il docente di scuola dell'infanzia deve svolgere fino ad un massimo di 80 ore annue, deliberate e calendarizzate dal collegio dei docenti all'inizio dell'anno scolastico, d'intesa con l'ente gestore, per le attività funzionali e connesse all'insegnamento, inerenti alla funzione docente. Tali ore comprendono tutte le attività sia individuali che a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali.

Tra gli adempimenti individuali rientrano, in particolare, le attività relative:

- alla preparazione delle attività didattiche e ludiche;
- ai rapporti individuali con le famiglie.

Le attività di carattere collegiale, riguardante tutti i docenti, sono costituite, in particolare da:

- partecipazione alle riunioni del collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sull'andamento delle attività educative,
- la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di sezione e di intersezione.

Le ore per le attività funzionali e connesse alle attività di insegnamento sono comprensive inoltre dei corsi di aggiornamento promossi dalla scuola, delle riunioni di coordinamento dell'ANINSEI, della partecipazione alla realizzazione di feste e manifestazioni programmate dalla scuola, delle attività di accoglienza e della partecipazione alle commissioni di continuità, dell'organizzazione di visite didattiche.

Le ore per le attività connesse rientrano nella retribuzione di cui all'art..... del presente CCNL, nel numero massimo previsto per ogni docente.

Le ore per le attività connesse sono proporzionalmente ridotte per i docenti che hanno un orario individuale di lavoro part-time.

Le ore per le attività connesse, eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente

24 ore settimanali
docenti di scuola elementare (V livello)

- 18 ore settimanali
- per i docenti in scuole secondarie di I grado e II grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento (VI livello);
- per i docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale (VI livello);
- per i docenti in scuole secondarie di I e II grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

sono retribuite in una unica soluzione calcolate secondo l'art..... con la retribuzione del mese di luglio.

24 ore settimanali
- docenti di scuola primaria (V livello) **di cui 2 per le attività di programmazione;**
- **lettori di lingua madre in totale o parziale presenza di docenti.**

21 ore settimanali
- **per docenti in scuole e corsi di interpreti e traduttori, scuole speciali per minori e istituti para universitari.**

18 ore settimanali
- per i docenti in scuole secondarie di I grado e II grado paritarie e legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento (VI livello);
- per i docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale (VI livello);
- per i docenti in scuole secondarie di I e II grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado.
- **per i docenti di Accademia delle Belle Arti**
- **per docenti di Accademie di Danza non statali**
- **per i docenti dei Conservatori di Musica**

13 ore settimanali
per i docenti di Arte Drammatica

Oltre all'orario di insegnamento e alle attività strettamente collegate il personale docente delle scuole primarie, delle scuole secondarie di I e II grado paritarie, non paritarie e legalmente riconosciute, il personale docente delle Accademie di danza, Belle Arti, arte drammatica e dei Conservatori di musica è tenuto ad effettuare tutte le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola per un numero di ore non superiore alle 80 nell'anno, quali:

- a) colloqui con i genitori;
- b) consigli di classe;
- c) scrutini periodici e finali;
- d) riunioni interdisciplinari dei vari corsi;
- e) attività di aggiornamento e programmazione;
- f) sostituzione di docenti assenti senza congruo preavviso e attività di sostegno;
- g) collegio dei docenti.

Tale numero viene ridotto a **40** ore annue massime per i docenti a orario inferiore o uguale alla metà dell'orario contrattuale.

Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente nell'anno scolastico saranno

1.196 ore annuali, pari ad un orario mensile convenzionale di 99,67 ore (monte ore annuo/12 mesi = 1.196/12), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,83 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = 99,67) e ad un orario settimanale convenzionale di 23 ore (orario mensile convenzionale/4.33 = 99,67/4.33) comprensive anche delle ore di attività di istituto:

- per i docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura; docenti in doposcuola; docenti in attività integrative scolastiche; docenti in corsi per corrispondenza; docenti in corsi a distanza (IV livello);

• per i docenti in corsi di preparazione agli esami; docenti in corsi di istruzione professionale, docenti in corsi di lingue (V livello).

• per i docenti in scuole e corsi per interpreti e traduttori, scuole e corsi post-secondari, istituti para universitari, scuole speciali per minori, accademie (liv. VII).

Per i docenti a 1.196 ore annuali, valgono le seguenti disposizioni:

ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, T.F.R., ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;

- le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni x orario giornaliero convenzionale = 30 x 3,83 = 115 ore), di festività sopresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = 4 x 3,83 = 15,32 ore), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive;

- non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;

- ai docenti a 1.196 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);

retribuite, senza maggiorazione alcuna, in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre in base alla quota oraria mensile in atto al mese di agosto.

1091 ore annuali

pari ad un orario mensile convenzionale di 90,91 ore (monte ore annuo/12 mesi = 1091/12), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,49 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = 90,91) e ad un orario settimanale convenzionale di 21 ore (orario mensile convenzionale/4.33 = 90,91/4.33) comprensive anche delle ore di attività di istituto:

- per i docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura; docenti in doposcuola; docenti in attività integrative scolastiche; docenti in corsi per corrispondenza; docenti in corsi a distanza (IV livello);

• per i docenti in corsi di preparazione agli esami; docenti in corsi di istruzione professionale, docenti in corsi e scuole di lingue (V livello).

Per i docenti a 1091 ore annuali, valgono le seguenti disposizioni:

- ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, T.F.R., ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;

- le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni x orario giornaliero convenzionale = 30 x 3,49 = 104 ore), di festività sopresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = 4 x 3,49 = 14 ore), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive;

- non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;

- ai docenti a 1.091 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);

- l'orario effettivo di lavoro settimanale per i docenti a 1.196 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;

- le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione;
- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi committenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale: in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;
- la presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'istituto durante il periodo notturno, è equiparata ad un'ora di effettivo servizio ordinario.

Oltre alle ore di insegnamento e alle attività strettamente collegate, il personale docente delle scuole materne ed elementari e delle scuole legalmente riconosciute è tenuto ad effettuare tutte le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola per un numero di ore non superiore alle 110 nell'anno, quali:

- a) colloqui con i genitori;
- b) consigli di classe;
- c) scrutini periodici e finali;
- d) riunioni interdisciplinari dei vari corsi;
- e) attività di aggiornamento e programmazione;
- f) sostituzione di docenti assenti senza congruo preavviso e attività di sostegno;
- g) collegio dei docenti.

Tale numero viene ridotto a 60 ore annue massime per i docenti a orario inferiore o uguale alla metà dell'orario contrattuale.

Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente nell'anno scolastico saranno retribuite, senza maggiorazione alcuna, in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre in base alla quota oraria mensile in atto al mese di agosto.

Durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, al personale docente dei livelli IV, V, VI e VII con esclusione del personale a monte ore, potrà essere richiesta la disponibilità per un tempo non eccedente il proprio orario d'insegnamento in attività didattiche, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione.

Qualora intervenissero mutamenti strutturali dell'orario di lavoro, le parti si incontreranno per ridefinire la materia.

Art. 32 - Flessibilità

Con riferimento esclusivo agli insegnanti di scuola materna, in servizio a tempo pieno, l'orario settimanale sarà di 33 ore settimanali qualora l'istituto adotti un regime di orario flessibile per far fronte ad esigenze organizzative.

Tale flessibilità si realizza con il superamento dell'orario contrattuale, di cui al precedente

- l'orario effettivo di lavoro settimanale per i docenti a 1.091 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;

- le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione;
- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi committenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale: in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;
- la presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'istituto durante il periodo notturno, è equiparata ad un'ora di effettivo servizio ordinario.

Durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, e durante la sospensione delle attività definita dal calendario scolastico al personale docente dei livelli IV, V, VI e VII con esclusione del personale a monte ore, potrà essere richiesta la disponibilità per un tempo non eccedente il proprio orario d'insegnamento in attività didattiche, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione. Qualora intervenissero mutamenti strutturali dell'orario di lavoro, le parti si incontreranno per ridefinire la materia.

Art. 32 – Flessibilità

comma, fino ad un massimo di 4 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane l'anno.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'istituto riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro. L'Istituto, sentito il Collegio dei docenti, provvederà a comunicare, all'inizio dell'anno scolastico, per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate.

Per fare fronte ad esigenze relative alle attività di sostegno, in orario non curricolare, ed alla programmazione didattica, attuata nell'ambito dell'autonomia scolastica, che preveda una diversa articolazione del monte ore annuale previsto per ciascun curriculum e per ciascuna disciplina ai docenti delle scuole legalmente riconosciute potranno essere richieste ore eccedenti l'orario settimanale contrattuale nel limite complessivo di un terzo dello stesso e comunque non superiore a due ore settimanali per le attività di sostegno.

A fronte di tale prestazione di ore aggiuntive l'Istituto riconoscerà una pari riduzione di ore in altro periodo dell'anno di attività didattica ovvero giornate di ferie aggiuntive.

Le due ore settimanali per attività di sostegno sono ridotte ad una ora per lavoratori con orario settimanale inferiore alla metà dell'orario settimanale pieno.

Resta comunque fermo quanto disposto nel successivo art. 30 sul potenziamento e prolungamento di orario.

Art. 33 – Potenziamento/prolungamento orario

E' facoltà dell'Istituto adottare uno dei sottoindicati regimi di orario:

a. Potenziamento

1. L'orario di cui all'art. 30, Seconda Parte, per il personale docente, fatta esclusione per i docenti a 1.196 ore annuali, può avere un potenziamento da 0 a 300 ore annue.

2. L'orario di cui al precedente comma è affidato nell'ambito di ciascun anno scolastico nel periodo compreso tra il 1 settembre e il 31 agosto, fatto salvo il godimento delle ferie ordinarie.

E' affidato con un orario che non superi globalmente:

- 40 ore settimanali per gli insegnanti di scuola materna;

- 32 ore settimanali per gli insegnanti di scuola elementare;

- 30 ore settimanali per gli insegnanti di scuole legalmente riconosciute di 1 e 2 grado, per i docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale, e per gli insegnanti tecnico-pratici negli istituti legalmente riconosciuti, industriali, professionali, di chimica e fisica, ottica e odontotecnica.

Per gli insegnanti in forza alla data di stipula del presente contratto, il potenziamento di orario può essere richiesto entro il 31 dicembre di ciascun anno, è subordinato alla

Art. 33 – Prolungamento orario

accettazione dell'insegnante ed è retribuito solo per le ore effettivamente lavorate con una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione globale oraria in atto, da corrispondersi nel mese successivo a quello di competenza.

Per gli insegnanti di nuova assunzione il potenziamento può essere richiesto entro il 31 dicembre di ciascun anno, deve essere accettato dall'insegnante ed è retribuito interamente dal momento dell'assegnazione fino al 31 agosto dell'anno scolastico in corso, in aggiunta alla retribuzione mensile e con la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione globale oraria in atto.

Tale potenziamento è affidato per soddisfare le attività che qui di seguito sono riepilogate:

- attività di recupero;
- attività di integrazione;
- attività di gestione della biblioteca;
- attività di prolungamento di orario di cattedra;
- sussidi didattici;
- supplenze per assenze brevi o saltuarie, e tutte le altre attività comunque inerenti alla sua specifica professionalità e nel pieno rispetto della stessa.

b – Prolungamento

Al personale docente con 18 ore settimanali di insegnamento può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 24 ore settimanali.

Al personale docente in scuole elementari con 24 ore settimanali di insegnamento può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 32 ore settimanali.

Al personale docente in scuole materne con 34 ore settimanali può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 38 ore settimanali.

Agli educatori di convitto con 38 ore settimanali può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 44 ore settimanali.

Gli incarichi in prolungamento di orario sono conferiti per l'intera durata dell'anno scolastico.

Per ciascuna delle ore rispettivamente oltre la 18.ma, la 24.ma, la 34.ma e la 38.ma (1) verrà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, una quota pari ad altrettanti 18.mi, 24.mi, 34.mi e 38.mi dell'80% delle rispettive retribuzioni globali in atto.

(1) 37.ma e 36.ma per gli educatori di asilo nido e operatori di ludoteca con le decorrenze di cui all'art. 31

Art. 34 - Completamento d'orario

Il personale dipendente ausiliario, tecnico e amministrativo ad orario ridotto nell'ambito del livello di appartenenza ha diritto al completamento di orario sulla base del criterio della maggiore anzianità di servizio.

Le ore d'insegnamento rese disponibili per l'aumento complessivo delle classi funzionanti, rispetto all'anno scolastico precedente, sono offerte ai docenti delle corrispondenti materie già in servizio e con orario parziale al fine di completare l'orario di lavoro.

Prolungamento

Al personale docente con 18 ore settimanali di insegnamento può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 24 ore settimanali.

Al personale docente in scuole primarie con **24 ore settimanali** di insegnamento può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a **30 ore settimanali**.

Al personale docente in scuole dell'infanzia con **30 ore settimanali** può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a **36 ore settimanali**.

Agli educatori di convitto con **36 ore settimanali** può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a **40 ore settimanali**.

Gli incarichi in prolungamento di orario sono conferiti per l'intera durata dell'anno scolastico.

Per ciascuna delle ore rispettivamente oltre la 18.ma, la 24.ma, la 30.ma e la 36.ma (1) verrà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, una quota pari ad altrettanti 18.mi, 24.mi, 30.mi e 36.mi delle rispettive retribuzioni globali in atto.

Art. 34 - Completamento d'orario

Il personale dipendente ausiliario, tecnico e amministrativo ad orario ridotto nell'ambito del livello di appartenenza ha diritto al completamento di orario sulla base del criterio della maggiore anzianità di servizio.

Le ore d'insegnamento rese disponibili per l'aumento complessivo delle classi funzionanti, rispetto all'anno scolastico precedente, sono offerte ai docenti delle corrispondenti materie già in servizio e con orario parziale al fine di completare l'orario di lavoro.

Analogamente si procede per le ore di insegnamento rese disponibili a seguito di introduzioni di progetti sperimentali, di dimissioni o licenziamenti di personale, compatibilmente con le esigenze organizzative e didattiche dell'istituto.

L'offerta seguirà un criterio di precedenza basato sul possesso di titoli e, a parità, di anzianità.

Art. 35 - Riduzione d'orario

In caso di diminuzione di classi rispetto all'anno scolastico precedente, e/o in corso d'anno per le scuole e corsi di lingua e per le scuole e corsi di formazione professionale, la riduzione d'orario degli insegnanti sarà effettuata tenendo conto dei titoli culturali, (diplomi, lauree, abilitazioni e specializzazioni) e, a parità degli stessi, dell'anzianità di servizio e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia.

Tali variazioni interesseranno l'intero istituto dopo che siano state diminuite le ore assegnate in applicazione dei precedenti art. 30 e 32, per un eventuale prolungamento d'orario. Tali variazioni dovranno essere comunicate e motivate per iscritto con le modalità previste per il preavviso di licenziamento.

Resta ferma la facoltà del lavoratore di presentare, entro 15 giorni dalla comunicazione, le dimissioni senza obbligo del preavviso e senza che sia dovuta alcuna indennità sostitutiva.

Art. 36 - Lavoro notturno, festivo, straordinario

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle 6 antimeridiane; per gli istituti che svolgono corsi serali protrattanti oltre le ore 22.00, sono considerate notturne le ore a partire dall'ora in cui terminano usualmente le lezioni.

E' considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni di festività nazionali.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro ed espressamente assegnato dal legale rappresentante dell'istituto o dal preside, se delegato.

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente C.C.N.L.. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia stato autorizzato. Al personale non docente potrà essere richiesto lavoro straordinario fino a un massimo di 162 ore all'anno.

Al personale dei livelli IV e V e VII potranno essere richieste nel corso dell'anno scolastico prestazioni straordinarie fino ad un terzo dell'assegnazione ordinaria annuale risultante dal rispettivo contratto individuale di lavoro.

Per ciascuna ora di lavoro ordinario prestato in ore notturne ovvero nei giorni festivi, nei casi in cui la legge consente il riposo compensativo, viene corrisposta la seguente maggiorazione della quota oraria di retribuzione:

Analogamente si procede per le ore di insegnamento rese disponibili a seguito di introduzioni di progetti sperimentali, di dimissioni o licenziamenti di personale, compatibilmente con le esigenze organizzative e didattiche dell'istituto.

L'offerta seguirà un criterio di precedenza basato sul possesso di titoli e, a parità, di anzianità.

Art. 35 - Riduzione d'orario

In caso di diminuzione di classi rispetto all'anno scolastico precedente, e/o in corso d'anno per le scuole e corsi di lingua e per le scuole e corsi di formazione professionale, la riduzione d'orario degli insegnanti sarà effettuata tenendo conto dei titoli culturali, (diplomi, lauree, abilitazioni e specializzazioni) e, a parità degli stessi, dell'anzianità di servizio e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia.

Tali variazioni interesseranno l'intero istituto dopo che siano state diminuite le ore assegnate in applicazione dei precedenti art. 30 e 32, per un eventuale prolungamento d'orario. Tali variazioni dovranno essere comunicate e motivate per iscritto con le modalità previste per il preavviso di licenziamento.

Resta ferma la facoltà del lavoratore di presentare, entro 15 giorni dalla comunicazione, le dimissioni senza obbligo del preavviso e senza che sia dovuta alcuna indennità sostitutiva.

Art. 36 - Lavoro notturno, festivo, straordinario

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle 6 antimeridiane; per gli istituti che svolgono corsi serali protrattanti oltre le ore 22.00, sono considerate notturne le ore a partire dall'ora in cui terminano usualmente le lezioni.

Per il lavoro notturno si fa riferimento al decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003, integrato e modificato dal D.L. n. 213 del 19 luglio 2004 disciplinato dalla Circ. n. 8 del 3 marzo 2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

1 bis. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6. Hanno facoltà di rifiutarsi di prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazione di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

E' considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni di festività nazionali.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato a fronte di ragioni di carattere

- lavoro notturno: 25%;

- lavoro festivo: 40%;

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come al precedente art. 20, moltiplicata per i seguenti coefficienti:

-lavoro straordinario diurno feriale: 1,25;

-lavoro straordinario notturno feriale: 1,45;

-lavoro straordinario festivo: 1,50;

-lavoro straordinario notturno festivo: 1.65.

Per il personale non docente dei livelli I,II,III e IV le ore di lavoro straordinarie, a richiesta del dipendente, possono essere compensate con ore libere da fruire entro il mese successivo con modalità compatibili con l'organizzazione e le esigenze dell'istituto.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 37 - Ferie

Tutti i dipendenti, compresi quelli assunti con contratto part-time o ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 30 giorni lavorativi per ciascun anno scolastico.

Agli effetti del computo del periodo di ferie la settimana lavorativa si considera, quale che sia la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro, di 6 giorni lavorativi.

Compatibilmente alle esigenze dell'istituto le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività scolastica.

eccezionale, legati a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro ed espressamente assegnato dal legale rappresentante dell'istituto o dal preside, se delegato.

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente C.C.N.L.. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia stato autorizzato. Al personale non docente potrà essere richiesto lavoro straordinario fino a un massimo di **120** ore all'anno.

Al personale dei livelli IV e V e VII potranno essere richieste nel corso dell'anno scolastico prestazioni straordinarie fino ad un terzo dell'assegnazione ordinaria annuale risultante dal rispettivo contratto individuale di lavoro.

Per ciascuna ora di lavoro ordinario prestato in ore notturne ovvero nei giorni festivi, nei casi in cui la legge consente il riposo compensativo, viene corrisposta la seguente maggiorazione della quota oraria di retribuzione:

- lavoro notturno: 25%;

- lavoro festivo: 40%;

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come al precedente art. 20, moltiplicata per i seguenti coefficienti:

-lavoro straordinario diurno feriale: 1,25;

-lavoro straordinario notturno feriale: 1,45;

-lavoro straordinario festivo: 1,50;

-lavoro straordinario notturno festivo: 1.65.

Per il personale non docente dei livelli I,II,III e IV le ore di lavoro straordinarie, a richiesta del dipendente, possono essere compensate con ore libere da fruire entro il mese successivo con modalità compatibili con l'organizzazione e le esigenze dell'istituto.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

- Tutte le festività civili e religiose coincidenti con la domenica vengono retribuite con un 26.mo della retribuzione globale oltre alla normale retribuzione.

Art. 37 - Ferie

I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 30 giorni lavorativi per ciascun anno.

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.

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.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno scolastico, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati; le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerate 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 decorso delle ferie si sospende nel solo caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia.

Il periodo di ferie ha normalmente carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi, compatibilmente con le esigenze dell'istituto.

In ogni caso il lavoratore dovrà usufruire di un periodo continuativo di ferie, coincidente con il periodo estivo, non inferiore ai 2/3 dei giorni spettanti.

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

Il calendario delle ferie sarà definito dal Legale Rappresentante previa consultazione con la R.S.I., ove esista, di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive e sono pertanto da considerarsi giornate lavorative a tutti gli effetti.

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

Art. 38 - Festività soppresse

I dipendenti hanno diritto a 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico.

I 4 giorni per recupero di festività soppresse possono essere goduti solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

Al personale non docente, le festività non godute verranno retribuite in 26mi della retribuzione mensile al termine dell'anno solare.

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 decorso delle ferie si sospende nel solo caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia.

11. Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. E' ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente.

12. 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.

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.

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 RSA 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.

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

Art. 38 - Festività soppresse

I dipendenti hanno diritto a 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico.

I 4 giorni per recupero di festività soppresse possono essere goduti solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

Al personale non docente, le festività non godute verranno retribuite in 26mi della retribuzione mensile al termine dell'anno solare.

La ricorrenza del Santo patrono viene considerata come giornata festiva.

Art. 39 - Riposo settimanale

Tutto il personale godrà di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 40 - Assenza per malattia

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

- a) mantenimento del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare;
- b) integrazione delle indennità a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico in modo da raggiungere complessivamente:
 - il 75% della retribuzione mensile dal 1° al 10° giorno;
 - il 100% della retribuzione mensile dal 11° al 180° giorno.

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, la scuola ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

Art. 41 - Aspettativa per malattia

Nei confronti del dipendente ammalato o infortunato la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dal precedente art. , sarà prolungata, a richiesta documentata del dipendente, per un ulteriore periodo di aspettativa, senza retribuzione, non superiore a mesi sei. Detto periodo di aspettativa per malattia non è computabile ad alcun effetto.

La ricorrenza del Santo patrono viene considerata come giornata festiva.

Art. 39 - Riposo settimanale

Tutto il personale godrà di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 40 - Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

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

A) Periodo di comporto

- 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 ri-chiesta almeno 10 giorni prima della scadenza. Detto periodo di aspettativa non è com-putabile 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 comporto. Nel computo delle assenze massime nell'arco dei 3 anni, non sono considerate le aspettative non retribuite di cui al precedente comma. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati è facoltà dell'Istituto risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.**

B) Trattamento economico

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

malattia. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Aziende Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

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

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

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

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

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

Art. 40 bis - Infortunio sul lavoro

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

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

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

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

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

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da

<p>Art. 42 - Congedo matrimoniale</p> <p>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. Tale periodo non è computabile nelle ferie e nel periodo di preavviso.</p> <p>La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 15 gg. di anticipo.</p> <p>Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.</p> <p>Art. 43 - Tutela della maternità, della paternità e congedi parentali</p> <p><i>A – NORME DI CARATTERE GENERALE</i></p> <p>A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela</p>	<p>parte dell'ente assicuratore.</p> <p>Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.</p> <p>Art. 40 ter - Lavoratori affetti da patologie oncologiche</p> <p>Ai sensi dell'articolo 12 bis del D. Lgs. n. 61/00, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale così come previsto all'art. 24.</p> <p>L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.</p> <p>Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.</p> <p>Art. 40 quater – Permessi per lavoratori invalidi</p> <p>Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (art. 26 L. 118/1971 e art. 10 D. Lgs. 509/1988). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 58.</p> <p>Art. 42 Congedo matrimoniale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili in occasione dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruito in altro periodo. 2. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo. 3. Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione. <p>Art. 43 - Tutela della maternità e della paternità</p> <p><i>A – NORME DI CARATTERE GENERALE</i></p> <p>A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela</p>
---	--

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 di tale diritto, il lavoratore deve presentare apposita richiesta secondo le disposizioni INPS vigenti.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.

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.

Non può essere richiesto l'orario flessibile/potenziato di cui agli artt 47 (70 ore) e 27 (orario supplementare), alle lavoratrici madri nel periodo di tutela previsto dalla vigente normativa.

e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D. L.vo 26 marzo 2001 n. 151 e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente Contratto e stabilito nel presente articolo.

Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.

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.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, le quali devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente, la lavoratrice madre, così come il lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

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 di tale diritto, il lavoratore deve presentare apposita richiesta secondo le disposizioni INPS vigenti.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.

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 solo 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 e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

Art. 44 - Servizio militare

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 303/1946, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di ciò il rapporto di

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 solo 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 del figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione.

Le disposizioni di cui agli artt. 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° 53/00.

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 e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

Art. 44 - Servizio militare

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 303/1946, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di ciò il rapporto di

lavoro è risolto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore. Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso. Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva. Nel caso di cessazione dell'attività dell'Istituto, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nella anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa. Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali e saltuari. Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della L. 772/1972, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonchè per effetto della L. 49/1987, sulla cooperazione dell' Italia con i Pesì in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa. 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. 45 - Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

I lavoratori che sono eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Durante l'aspettativa continua a decorrere l'anzianità ai soli fini giuridici.

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 dalla vigenti normative di legge e dal presente contratto.

Art. 46 - Congedi per eventi e cause particolari.

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

Art. 47 Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella

lavoro è risolto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore. Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso. Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva. Nel caso di cessazione dell'attività dell'Istituto, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nella anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa. Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali e saltuari. Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della L. 772/1972, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonchè per effetto della L. 49/1987, sulla cooperazione dell' Italia con i Pesì in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa. 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. 45 - Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

I lavoratori che sono eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Durante l'aspettativa continua a decorrere l'anzianità ai soli fini giuridici.

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 dalla vigenti normative di legge e dal presente contratto.

Art. 46 - Congedi per eventi e cause particolari.

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

Art. 47 Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella

misura massima di centocinquanta ore annue individuali

Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di formazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

Le ore di cui al primo comma sono altresì riconosciute per la frequenza di corsi universitari e post universitari, inerenti la mansione e la funzione svolta.

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 e alle disposizioni di cui alla legge n. 53/2000.

Art. 48 - Permessi retribuiti

Il lavoratore ha diritto a fruire:

- a) di permessi retribuiti per la partecipazione a prova di esame di regolari corsi di studio (Art. 10, L. 300/1970);
- b) di permessi retribuiti fino ad un massimo di giorni 6 per ciascun anno scolastico per la

misura massima di centocinquanta ore annue individuali

Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di formazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

Le ore di cui al primo comma sono altresì riconosciute per la frequenza di corsi universitari e post universitari, inerenti la mansione e la funzione svolta.

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 e alle disposizioni di cui alla legge n. 53/2000.

Art. 47 bis – Diritto alla crescita professionale

Al fine di consentire la crescita professionale del personale docente viene garantita la possibilità di utilizzo di permessi retribuiti di cui al precedente articolo per la partecipazione a corsi riservati per l'abilitazione e alle SSIS

Art. 48 - Permessi retribuiti

Il lavoratore ha diritto a fruire:

- a) di permessi retribuiti per la partecipazione a prova di esame di regolari corsi di studio (Art. 10, L. 300/1970);
- b) di permessi retribuiti fino ad un massimo di giorni 6 per ciascun anno scolastico per la

partecipazione a corsi di aggiornamento o per comprovati e seri motivi familiari (lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale) che riguardino il coniuge e i parenti del lavoratore entro il 2 grado in linea diretta ed in linea collaterale; i permessi se non goduti nell'anno, non sono recuperabili

c) fino a 4 giorni per anno scolastico per documentate urgenti ed inderogabili esigenze.

I permessi di cui alla lettera c) saranno recuperati nell'anno scolastico.

Art. 49 - Permessi non retribuiti

In caso di eccezionali motivi, presentati per iscritto, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno previa autorizzazione dell'istituto.

Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

Il lavoratore ha diritto ad usufruire di permessi non retribuiti per la partecipazione a concorsi limitatamente ai giorni delle prove ed a quelli strettamente necessari per il raggiungimento della sede, se questa dista oltre 100 km da quella di lavoro.

Art. 50 - Permessi elettorali

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 51 – Aspettativa

Dopo un anno di servizio il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione fino ad un massimo di anni 1.

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

Terminato tale periodo, al lavoratore non può essere concessa una nuova aspettativa se non dopo che siano trascorsi 2 anni di servizio.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 52 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente contratto.

Il preavviso non può essere dato al lavoratore assente per malattia, nè può coincidere con il

partecipazione a corsi di aggiornamento o per comprovati e seri motivi familiari anche se autocertificati quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale che riguardino il coniuge e i parenti del lavoratore entro il 2 grado in linea diretta ed in linea collaterale; i permessi se non goduti nell'anno, non sono recuperabili

c) fino a 4 giorni per anno scolastico per documentate urgenti ed inderogabili esigenze.

I permessi di cui alla lettera c) saranno recuperati nell'anno scolastico.

Art. 49 - Permessi non retribuiti

In caso di eccezionali motivi, presentati per iscritto, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno previa autorizzazione dell'istituto.

Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

Il lavoratore ha diritto ad usufruire di permessi non retribuiti per la partecipazione a concorsi limitatamente ai giorni delle prove ed a quelli strettamente necessari per il raggiungimento della sede, se questa dista oltre 100 km da quella di lavoro.

Art. 50 - Permessi elettorali

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 51 – Aspettativa

Dopo un anno di servizio il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione fino ad un massimo di anni 1.

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

Terminato tale periodo, al lavoratore non può essere concessa una nuova aspettativa se non dopo che siano trascorsi 2 anni di servizio.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 52 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente contratto.

Il preavviso non può essere dato al lavoratore assente per malattia, nè può coincidere con il

periodo di ferie.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

- livelli 1 e 2: mesi 1 fino a 10 anni di servizio; mesi 2 oltre 10 anni di servizio;
- livelli 3-4-5-6-7: mesi 3
- livelli 8A e 8B: mesi 4.

Il periodo è di un mese per i contratti di formazione lavoro qualunque sia il livello.

Il licenziamento, a pena di nullità, o le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale lorda in godimento che sarebbe spettata per il periodo del mancato preavviso, considerando l'eventuale differenza tra il periodo di preavviso e il preavviso notificato, calcolata ai sensi dell'art. 2121 c.c.

Art. 53 - 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. 54 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa 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 del minimo e comunque non oltre il 70; anno di età.

La facoltà di cui alla L. 54/1982 deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età pensionabile. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici, oltre l'età pensionabile, ma non necessariamente fino al 65; anno di età.

Art. 55 - 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. 2120 c.c. e art. 55 del presente contratto e all'indennità di una mensilità in conformità dell'art. 2118 c.c.

periodo di ferie.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

- livelli 1 e 2: mesi 1 fino a 10 anni di servizio; mesi 2 oltre 10 anni di servizio;
- livelli 3-4-5-6-7: mesi 3
- livelli 8A e 8B: mesi 4.

Il periodo è di un mese per i contratti di formazione lavoro qualunque sia il livello.

Il licenziamento, a pena di nullità, o le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale lorda in godimento che sarebbe spettata per il periodo del mancato preavviso, considerando l'eventuale differenza tra il periodo di preavviso e il preavviso notificato, calcolata ai sensi dell'art. 2121 c.c.

Art. 53 - 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. 54 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa 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 del minimo e comunque non oltre il 70; anno di età.

La facoltà di cui alla L. 54/1982 deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età pensionabile. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici, oltre l'età pensionabile, ma non necessariamente fino al 65; anno di età.

Art. 55 - 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. 2120 c.c. e art. 55 del presente contratto e all'indennità di una mensilità in conformità dell'art. 2118 c.c.

Art. 56 - Licenziamento per mancanze

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ordinario disposta dal legale rappresentante dell'Istituto può avvenire per iscritto in qualsiasi periodo dell'anno con la corresponsione del T.F.R. ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c., con rispetto del preavviso.

Il licenziamento del dipendente, quando ricorrano gli estremi della L. 604/1966, della L. 300/1970 e della L. 108/1990 non può avvenire che per giusta causa e/o per giustificato motivo. Sono da considerarsi, tra gli altri motivi che giustificano il licenziamento:

- a) sentenza di condanna penale, passata in giudicato, per reati previsti quale causa di destituzione dal pubblico impiego;
- b) gestione in proprio di scuole private o assunzione di responsabilità di direzione in altre scuole private;
- c) trasgressione al divieto di impartire ripetizioni agli alunni del proprio Istituto;
- d) atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
- e) mancanza dei titoli richiesti per l'insegnamento, rilevata dalle competenti autorità.

L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto.

Art. 57 - Disciplina dei licenziamenti individuali

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, solo per giusta causa.

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. 56 - Licenziamento per mancanze

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ordinario disposta dal legale rappresentante dell'Istituto può avvenire per iscritto in qualsiasi periodo dell'anno con la corresponsione del T.F.R. ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c., con rispetto del preavviso.

Il licenziamento del dipendente, quando ricorrano gli estremi della L. 604/1966, della L. 300/1970 e della L. 108/1990 non può avvenire che per giusta causa e/o per giustificato motivo. Sono da considerarsi, tra gli altri motivi che giustificano il licenziamento:

- a) sentenza di condanna penale, passata in giudicato, per reati previsti quale causa di destituzione dal pubblico impiego;
- b) gestione in proprio di scuole private o assunzione di responsabilità di direzione in altre scuole private;
- c) trasgressione al divieto di impartire ripetizioni agli alunni del proprio Istituto;
- d) atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
- e) mancanza dei titoli richiesti per l'insegnamento, rilevata dalle competenti autorità.

L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto.

Art. 57 - Disciplina dei licenziamenti individuali

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, solo per giusta causa.

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. 58 - Disciplina dei licenziamenti collettivi

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura definitiva della scuola e quindi al licenziamento di tutto il personale dipendente, l'Istituto deve seguire le procedure previste dalla legge n. 223/91. Nel caso di riduzione di classi e sezioni, dovuta a verificata contrazione della popolazione scolastica rispetto all'anno precedente, l'Istituto procederà al licenziamento di parte del personale, sempre nel rispetto della legge n. 223/91, dopo aver diminuito le ore assegnate per il prolungamento d'orario, come da art. 33 - seconda parte - con i seguenti criteri:

- Il provvedimento nei casi di riduzione di orario e/o risoluzione del rapporto di lavoro verrà assunto prioritariamente, nell'ordine, nei confronti di:

- 1) coloro che godono di pensione ordinaria;
- 2) coloro che sono in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'art. 51 del presente contratto;

- Successivamente per il:

a. personale docente a parità di titoli di studio, abilitazioni e specializzazioni specifiche previste dall'ordinamento scolastico si procederà con i seguenti ulteriori criteri di precedenza:

- 1) coloro che percepiscono reddito prevalente da altra attività lavorativa;
- 2) coloro che hanno minore anzianità di servizio, anche se assunti per un indirizzo diverso purché compreso nello stesso complesso scolastico;
- 3) coloro che hanno minori carichi di famiglia, desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF;
- 4) coloro che hanno minore età anagrafica.

b. Per personale non docente si seguirà il seguente ordine di precedenza:

- 1) coloro che godono di pensione ordinaria;
- 2) coloro che hanno minore anzianità di servizio.

Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalla dichiarazione IRPEF per le maggiori detrazioni e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore età anagrafica.

In caso di passaggio a qualifica comportante mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuito il livello e la retribuzione.

Art. 59 - Formulazione delle graduatorie

Saranno formulate graduatorie d'Istituto sulla base dei criteri di cui all'art. 53 per i singoli ordini e gradi di scuola (scuola materna, elementare, corsi secondaria ecc.)

Le graduatorie hanno carattere permanente, vengono aggiornate annualmente e rese

Art. 58 - Disciplina dei licenziamenti collettivi e plurimi e per riduzione di personale

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura definitiva della scuola e quindi al licenziamento di tutto il personale dipendente, l'Istituto deve seguire le procedure previste dalla legge n. 223/91. Nel caso di riduzione di classi e sezioni, dovuta a verificata contrazione della popolazione scolastica rispetto all'anno precedente, l'Istituto procederà al licenziamento di parte del personale, sempre nel rispetto della legge n. 223/91, dopo aver diminuito le ore assegnate per il prolungamento d'orario, come da art. 33 - seconda parte - con i seguenti criteri:

- Il provvedimento nei casi di riduzione di orario e/o risoluzione del rapporto di lavoro verrà assunto prioritariamente, nell'ordine, nei confronti di:

- 1) coloro che godono di pensione ordinaria;
- 2) coloro che sono in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'art. 51 del presente contratto;

- Successivamente per il:

c. personale docente a parità di titoli di studio, abilitazioni e specializzazioni specifiche previste dall'ordinamento scolastico si procederà con i seguenti ulteriori criteri di precedenza:

- 1) coloro che percepiscono reddito prevalente da altra attività lavorativa;
- 2) coloro che hanno minore anzianità di servizio, anche se assunti per un indirizzo diverso purché compreso nello stesso complesso scolastico;
- 3) coloro che hanno minori carichi di famiglia, desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF;
- 4) coloro che hanno minore età anagrafica.

d. Per personale **amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA)** si seguirà il seguente ordine di precedenza **tenendo conto del livello e della qualifica di appartenenza:**

- 1) coloro che godono di pensione ordinaria;
- 2) coloro che hanno minore anzianità di servizio.

Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalla dichiarazione IRPEF per le maggiori detrazioni e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore età anagrafica.

5. In caso di passaggio a qualifica comportante mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuito il livello e la retribuzione.

Art. 59 - Formulazione delle graduatorie

Saranno formulate graduatorie d'Istituto **relative al personale docente e al personale ATA** sulla base dei criteri di cui all'art. 58

Le graduatorie hanno carattere permanente, vengono aggiornate annualmente e rese pubbliche entro il 15 febbraio di ogni anno.

<p>pubbliche entro il 15 febbraio di ogni anno. Le graduatorie devono contenere anche l'orario contrattuale individuale di riferimento.</p> <p>Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie saranno valutati i titoli culturali (abilitazione, laurea, diploma e specializzazioni in relazione al livello di appartenenza) e di servizio. L'istituto ha 15 giorni di tempo dal ricevimento del ricorso del lavoratore per apportare eventuali correzioni. In caso di conflitto è competente, in prima istanza, la Commissione paritetica regionale.</p> <p>Art. 61 - Restituzione di documenti</p> <p>All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'istituto deve restituire al dipendente i documenti previsti dalle leggi vigenti, nonché il certificato di servizio prestato.</p> <p>Art. 61 - Trattamento di fine rapporto Dal 1 giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo quanto previsto dalla L. 297/1982.</p> <p>TITOLO IX - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI</p> <p>Art. 62 - Regolamento interno</p> <p>Il regolamento interno predisposto dall'istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messo a disposizione per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente C.C.N.L. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche.</p> <p>Art. 63 - Doveri del lavoratore</p> <p>I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato. In particolare, data la peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) di esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita; b) di osservare l'orario di servizio; c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento; d) di rispettare e far rispettare agli alunni il regolamento interno dell'Istituto; e) di osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento; f) di mantenere il segreto d'ufficio; g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività; 	<p>Le graduatorie devono contenere anche l'orario contrattuale individuale di riferimento.</p> <p>Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie per il personale docente saranno valutati i titoli culturali (abilitazione, laurea, diploma e specializzazioni in relazione al livello di appartenenza) e di servizio. L'istituto ha 15 giorni di tempo dal ricevimento del ricorso del lavoratore per apportare eventuali correzioni. In caso di conflitto è competente, in prima istanza, la Commissione paritetica regionale.</p> <p>Art. 61 - Restituzione di documenti</p> <p>All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'istituto deve restituire al dipendente i documenti previsti dalle leggi vigenti, nonché il certificato di servizio prestato.</p> <p>Art. 61 - Trattamento di fine rapporto Dal 1 giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo quanto previsto dalla L. 297/1982.</p> <p>TITOLO IX - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI</p> <p>Art. 62 - Regolamento interno</p> <p>Il regolamento interno predisposto dall'istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messo a disposizione per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente C.C.N.L. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche.</p> <p>Art. 63 - Doveri del lavoratore</p> <p>I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato. In particolare, data la peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) di esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita; b) di osservare l'orario di servizio; c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento; d) di rispettare e far rispettare agli alunni il regolamento interno dell'Istituto; e) di osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento; f) di mantenere il segreto d'ufficio; g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
--	---

- h) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.
Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:
- i) di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
 - l) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
 - m) di comunicare all'istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private semprechè compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, semprechè compatibile.
 - n) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Art. 64 - Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto al precedente art. 57, le infrazioni alle norme del contratto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. richiamo verbale;
- b. richiamo scritto;
- c. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo legge;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg. di effettivo lavoro (6/26).

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

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 essere inferiore a 10 gg.

Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 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 l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti comma, sono inefficaci.

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

Art. 65 - Tentativo obbligatorio di conciliazione

In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 c.p.c. e seguenti, così come modificati ed

- h) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.
Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:
- i) di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
 - l) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
 - m) di comunicare all'istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private semprechè compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, semprechè compatibile.
 - n) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Art. 64 - Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto al precedente art. 57, le infrazioni alle norme del contratto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. richiamo verbale;
- b. richiamo scritto;
- c. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo legge;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg. di effettivo lavoro (6/26).

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

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 essere inferiore a 10 gg.

Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 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 l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti comma, sono inefficaci.

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

Art. 65 - Tentativo obbligatorio di conciliazione

In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 c.p.c. e seguenti, così come modificati ed

<p>integrati dal D. Lgs n. 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la direzione generale del lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.</p> <p>Art. 66 - Rinvio alle leggi</p> <p>Per quanto non previsto dal presente contratto si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella L. 300/1970, nella L. 604/1966, nella L. 108/1990, nella L. 223/1991</p>	<p>integrati dal D. Lgs n. 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la direzione generale del lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.</p> <p>Art. 66 - Rinvio alle leggi</p> <p>Per quanto non previsto dal presente contratto si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella L. 300/1970, nella L. 604/1966, nella L. 108/1990, nella L. 223/1991</p>
---	---