



IPOSTESI DI PIATTAFORMA UNITARIA CONTRATTUALE

CCNL AGIDAE SCUOLA 2010/2012

→ La numerazione degli articoli è la stessa del CCNL 2006/2009

Art. 13 – Il secondo livello di contrattazione

1. Il CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale e costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione regionale.
2. Tra l'AGIDAE e tra tutte le OO.SS. firmatarie del presente Contratto (CCNL), è prevista la contrattazione decentrata, su base regionale, di secondo livello.
3. La contrattazione decentrata regionale di secondo livello è prevista per le seguenti materie:
 - qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
 - ulteriori elementi determinanti la progressione orizzontale economica individuale di carriera di cui all'art. 36;
 - erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti e/o sulla base di interventi legislativi a sostegno della Scuola non statale paritaria, ivi comprese le erogazioni per il diritto allo studio e le attività per il mantenimento dei requisiti di qualità certificati;
 - erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli eventualmente già utilizzati, correlate ai risultati conseguiti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto ed erogazioni strettamente correlate;
 - materie previste dagli articoli del presente contratto;
 - eventuale salario accessorio;
 - ogni altra materia concordata dalle parti
4. Nell'ambito della contrattazione decentrata a livello regionale, al fine di armonizzare le esigenze didattico/organizzative degli istituti, le parti individuano le seguenti materie che vengono delegate alle RSA/RSU o in assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, e che concorrono alla definizione del contratto integrativo di istituto con particolare riferimento a:
 - distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione per il personale non docente;
 - distribuzione delle ferie per il personale non docente;
 - eventuali indennità, anche di carattere temporaneo, a figure non previste e non obbligatorie per legge;
 - eventuale salario accessorio erogato dal singolo Istituto;
 - ogni altra materia concordata dalle parti.
5. Le eventuali richieste presentate all'AGIDAE di competenza dalle strutture sindacali regionali, vengono altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie del presente Contratto e all'AGIDAE nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno

essere presentate se non dopo la definizione del presente CCNL e nei tempi definiti dal successivo art. 13 bis.

6. Qualora la contrattazione a livello regionale non si concluda entro le scadenze fissate dal successivo art. 13 bis è prevista l'erogazione dal giorno successivo, con la retribuzione del mese di riferimento, dell'elemento di garanzia retributiva di cui alla tabella riportata all'art.

Art. 13 bis - Durata e decorrenza degli Accordi Regionali

1. La Contrattazione regionale ha inizio entro 60 giorni dalla firma del presente CCNL 2010-2012 e deve concludersi comunque entro il 90-esimo giorno dalla firma del presente CCNL. Qualora non venga raggiunto l'accordo si applica l'*"Elemento perequativo di garanzia retributiva"* di cui al successivo articolo n. 13 ter
2. Gli accordi raggiunti a livello regionale /istituto hanno validità triennale e rimangono in vigore fino al loro rinnovo.

Art. 13 ter - Elemento perequativo di garanzia retributiva

1. Al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2010 è corrisposto in carenza di contrattazione di secondo livello con contenuti economici di cui al precedente art. ..., un incremento economico mensile per 13 mensilità individuale non riassorbibile nella misura di 40 euro quale elemento di garanzia retributiva.
3. L'importo è corrisposto a tutto il personale ad orario settimanale pieno a partire dalla retribuzione del mese successivo alla maturazione del diritto di cui sopra. Detto importo è riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

Art. ... - Tutele del personale, ammortizzatori sociali e contratto di solidarietà

Al fine di garantire sostegno al reddito e all'occupazione le istituzioni di cui alla sfera di applicazione si impegnano, nel caso di crisi accertata che contempra licenziamenti collettivi o plurimi, dovuta a ristrutturazione o chiusura di istituti a dar seguito agli strumenti previsti dalla normativa vigente con particolare riguardo ai contratti di solidarietà e agli ammortizzatori sociali.

Gli istituti scolastici ed educativi, presso i quali sono in atto le procedure di chiusura e/o di licenziamento o individuali, plurimi e/o collettivo ai sensi dei successivi artt. ..., sono tenuti ad aprire le procedure per le tutele occupazionali e di reddito previste dalle normative vigenti, dall'accordo del 5 giugno 2009 sugli ammortizzatori in deroga (allegato n. ...) e i Contratti di solidarietà difensivi (allegato n. ...) che se con meno di 15 dipendenti secondo quanto previsto dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, con la nota prot. 14/0022114 del 3 novembre 2009 .

Art. 14 – Contrattazione di Istituto (soppresso)

Art. 16 - Decorrenza e durata

1. Il presente Contratto decorre dall'1/1/2010 e ha durata triennale, con scadenza al 31/12/2012, sia per le materie normative sia per quelle retributive.
2. Sei mesi prima della scadenza, le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo nazionale di lavoro presenteranno la piattaforma di rinnovo del contratto; entro i due mesi successivi alla presentazione della piattaforma le parti danno inizio al confronto per il rinnovo del contratto.
3. Qualora si verifichi un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza indicata al comma precedente, ai lavoratori verrà corrisposta un'indennità di vacanza contrattuale...
4. In caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo
5. Nei sei mesi successivi alla presentazione della piattaforma e comunque entro il mese successivo alla scadenza del contratto le parti non assumeranno iniziative unilaterali.
6. Qualora intervenissero modifiche ordinamentali, strutturali ed economiche della Scuola e/o degli esami, e delle disposizioni di cui alla legge 62/00 disposte dalle competenti autorità scolastiche, le parti si incontreranno per concordare eventuali variazioni delle norme del presente CCNL.

Art. 25 - Apprendistato professionalizzante**25.2 - Assunzione**

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

2. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono inclusi nel computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti, nonché di quanto previsto dal presente CCNL.

25.4 - Qualifiche e mansioni

1. Le Scuole/Istituti aderenti all'AGIDAE possono assumere giovani con contratto di apprendistato esclusivamente per i livelli 1, 2, 3 e 4 delle funzioni appartenenti all'area del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di cui al successivo articolo 37.

25.7 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro al termine del contratto di apprendistato trasforma, nella misura minima del 70%, il rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.

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

3. L'Istituto scolastico e/o educativo ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

Art. 26 - Somministrazione di lavoro

4. Da parte delle Scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs n. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

Le parti concordano che nelle istituzioni scolastiche, educative e formative di cui all'art. 15 è escluso il ricorso al contratto di lavoro ripartito (Job sharing).

IV - TRATTAMENTO ECONOMICO**Art. 28 - Retribuzione mensile globale**

1. La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:

- retribuzione tabellare comprensiva dell'indennità di contingenza maturata al 30/11/1991;
- salario d'anzianità maturato al 31/12/2005;
- eventuale superminimo ex-categoria al 31/12/2005;
- eventuale superminimo;
- eventuale salario accessorio;
- retribuzione di progressione economica di carriera;
- elemento perequativo di garanzia retributiva di cui all'art. 13 ter e di cui alla tabella 2 dell'art. 29.

2. La retribuzione deve essere corrisposta, di massima, entro il giorno 5° del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 46.

3. Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, nonché per le attività proprie della funzione docente:

- correzione degli elaborati, schede valutative e pagelle,
- ricevimento/colloquio settimanale individuale dei genitori,
- scrutini, Consigli di classe, interclasse, intersezione e Collegio docenti secondo gli ordinamenti scolastici vigenti e in un piano programmato dal Collegio docenti per un massimo di 40 ore annue. Le eventuali ore eccedenti rientrano nelle 50 ore di cui all'art. 49, c. 18.

4. Durante la sospensione dell'attività didattica nelle vacanze scolastiche di Natale e Pasqua e negli altri giorni di vacanza previsti dal calendario scolastico regionale e da quello della scuola il personale docente non è tenuto ad alcuna prestazione ferma restando la normale retribuzione.
5. Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 49, la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.
6. Quando lo stesso docente insegna in tipi di scuola diversi, per la retribuzione mensile si fa riferimento all'art. 40 del presente CCNL.
7. Agli educatori e assistenti di Convitto si può richiedere di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti. In tal caso sarà loro corrisposta una indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a 2 ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13.ma, della malattia e del TFR. La richiesta dei Gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso. In caso di vigilanza attiva, la suddetta viene retribuita secondo quanto stabilito dall'art. 52..
8. Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.
9. Per retribuzione globale si intende quella individuale comprensiva di tutti gli elementi di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 29- Retribuzione tabellare

1. Ai livelli di inquadramento definiti all'art. 37, sono correlati i livelli retributivi delle tabelle del presente articolo.
2. Ai dipendenti a tempo indeterminato assunti anteriormente al 30 giugno 1994, delle categorie ex I, ex II, ex III, competono e vengono mantenuti i relativi superminimi come elemento della retribuzione, maturati al 31/12/2005 e non riassorbibili.
Il superminimo ad personam, corrisposto al personale assunto anteriormente alla data del 30 giugno 1994, è rivalutato con la stessa percentuale prevista per gli aumenti tabellari ivi comprese le decorrenze.
3. Gli aumenti contrattuali previsti dal presente articolo e dalle relative tabelle retributive allegate, saranno corrisposti a tutto il personale in servizio secondo le scadenze riportate nelle successive tabelle.
4. L eventuale indennità I.V.C. viene erogata fino alla stipula del nuovo CCNL e riassorbita dai successivi aumenti retributivi con le modalità di cui al precedente art....

TABELLA 1 - aumenti tabellari 2010-2012					
livello	RETRIB. 31/12/2009	Gennaio 2010	Gennaio 2011	Gennaio 2012	2010-2012
1	€ 1.305,74				€ 85
2	€ 1.341,86				€ 87
3	€ 1.379,58				€ 92
4	€ 1.421,70				€ 97
5	€ 1.490,80				€ 103
6	€ 1.652,49				€ 107

TABELLA 2	
Elemento perequativo di garanzia retributiva	
livello	importo
1	€ 40,00
2	€ 40,00
3	€ 40,00
4	€ 40,00
5	€ 40,00
6	€ 40,00

Art. 31 - Salario di anzianità

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

Art. 34 - Servizio fuori sede

1. Il personale impegnato nell'accompagnamento e nella vigilanza fuori sede di lavoro (per gite di istruzione, settimane bianche, ritiri, trasferimenti a sedi estive o invernali, colonie, scambi culturali con l'estero ecc.) ha diritto alla normale retribuzione e al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione, ivi comprese le spese di vitto e alloggio qualora non previste.
2. Allo stesso personale, impegnato per più giorni, verrà inoltre riconosciuta una indennità di **80,00** euro lordi al giorno con riposo compensativo per le domeniche e le festività infrasettimanali.
3. Per visite didattiche di una sola giornata si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 49, Punto 2.

Art. 35 - Indennità di funzione

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

Art. 36 – Progressione professionale economica orizzontale di carriera

1. A tutto il personale è attribuito a partire dal 1 gennaio 2010 un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali.
2. Le posizioni stipendiali sono individuate in 8 gradoni così come da tabella allegata per tutte le figure professionali di cui al presente contratto, all'interno del livello di inquadramento di appartenenza del lavoratore.
3. Il passaggio da una posizione stipendiale alla successiva avviene secondo i requisiti individuali posseduti dal singolo lavoratore composti dalla risultanza di un punteggio sulla base dei Titoli di servizio, titoli professionali e titoli culturali di cui alla tabella di valutazione allegata che fa parte integrante del presente contratto.
4. Il valore economico di ogni singolo gradoni, riconosciuto mensilmente per 13 mensilità, è individuato nelle misure previste dalla tabella allegata.

RETRIBUZIONE AGIDAE 2010-2012 - PROGRESSIONE ECONOMICA DI CARRIERA								
livello	punti 3	punti 6	punti 9	punti 12	punti 15	punti 18	punti 21	punti 24
	gradone 1	gradone 2	gradone 3	gradone 4	gradone 5	gradone 6	gradone 7	gradone 8
1	€50,00							
2	€50,00							
3	€50,00							
4	€50,00							
5	€50,00							
6	€50,00							

5. L'importo di ogni singolo gradone si somma al successivo

Art. 37 - Classificazione**LIVELLO V**

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

Art. 38 Trasferimento di Istituzioni scolastiche e ramo di azienda

1. Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituzioni scolastiche e di ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste dall'art. 2112 comma 5 del CC, dalla Legge n. 428 del 1990 e dal D.lgs 2 febbraio 2001, n. 18 e comunque al personale si continuano ad applicare le condizioni di migliore favore in atto.
2. La comunicazione per l'apertura delle procedure di trasferimento di ramo 'azienda devono essere inviate alle strutture nazionale e territoriali di competenza di tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Art. 41 -Composizione delle sezioni

1. Le sezioni di Scuola dell'Infanzia saranno costituite, di norma, con un numero massimo di 25 (venticinque alunni) con la possibilità, in presenza di mono sezioni e di particolari esigenze organizzative, di un incremento pari al 25% di alunni in più.
2. In presenza di alunni portatori di handicap, con diagnosi funzionale rilasciata dalla competente A.S.L la sezione non può superare, di norma, il numero massimo di 20 alunni e deve essere prevista la presenza di un insegnante di sostegno che può essere assunto anche a tempo parziale.
3. Negli asili nido e micronido il rapporto numerico educatrice/bambini e ausiliari/bambini è definito dalle singole leggi regionali. Per quanto riguarda le "sezioni primavera" per il rapporto numerico educatrice/bambini si fa riferimento all'accordo Stato-Regioni del 29 ottobre 2009 e al decreto MIUR n. 9 del 11 novembre 2009 e sue successive modificazioni

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

1. La quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione globale in godimento per 26.
2. La quota oraria mensile viene determinata come segue:
 - per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 164
 - per i dipendenti a 37 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 160
 - per i dipendenti a 35 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 152
 - per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 139
 - per i dipendenti a 31 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 134
 - per i dipendenti a 30 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 130
 - per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 104
 - per i dipendenti a 22 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 95

- per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 78

Art. 48 - Previdenza complementare

1. Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria, e in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, le parti individuano per i lavoratori del settore, i Fondi Negoziali ed in particolare il costituendo Fondo Negoziale di Previdenza Complementare, denominato PREVIFONDER.

2. Il lavoratore che aderisce o ha aderito ad un fondo negoziale ed il datore di lavoro versano ciascuno, una contribuzione minima corrispondente all'1% della retribuzione mensile utile per il computo del TFR.

Art. 49- Orario di lavoro

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

1° livello:

38 ore settimanali.

2° livello:

38 ore settimanali;

32 ore settimanali per i modelli viventi.

3° livello:

38 ore settimanali;

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

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

4° livello:

38 ore settimanali per assistenti sociali, sanitari, fisioterapisti, logopedisti, logo-terapisti, economi, segretari, periti informatici;

37 ore settimanali per gli educatori di convitto.

35 ore settimanali per educatrici di Asilo nido e Micronido, puericultrici, comprensive di un minimo di 2 ore settimanali per tutte le attività connesse alla funzione quali: la conservazione e il riordino dei sussidi e del materiale di gioco; i rapporti generali e particolari con le famiglie dei bambini; la collaborazione connessa all'organizzazione della Scuola; la predisposizione dei piani di acquisto in relazione alle proprie competenze; la partecipazione alla realizzazione di feste e manifestazioni programmate dal Nido o Micro-nido; le attività collegiali di accoglienza; la partecipazione alle Commissioni di continuità; la cura dell'igiene dei bambini in collaborazione con il restante personale;

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

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

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

5° livello:

38 ore settimanali per psicologi, psicoterapeuti, responsabili CED;

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

18 ore settimanali di insegnamento per i docenti, per gli insegnanti di sostegno e per i Tutor dell'alternanza scuola lavoro

6° livello:

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

A. *NORME DI CARATTERE GENERALE*

2. Il personale potrà essere assunto anche con un orario inferiore a quello contrattuale. In tal caso la retribuzione in ogni suo elemento risulterà proporzionale alle ore assegnate.

3. Il sabato, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale, è sempre considerato giorno lavorativo.
4. Qualora intervenissero modifiche strutturali dell'orario di lavoro nell'arco di vigenza del presente CCNL le parti si incontreranno per l'adeguamento alle nuove normative.
5. Le ore per la partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale e didattico, di formazione e riqualificazione del personale comprese le attività connesse alla gestione del "sistema qualità", promossi dalla Scuola durante i periodi di attività didattica fuori del normale orario di lavoro, per un massimo di 40 ore annue, distribuite in non più di 10 giorni annui, possono essere recuperate secondo le seguenti modalità:
 - a) come permessi retribuiti,
 - b) in aggiunta alle ferie nel periodo estivo.
6. La partecipazione ai suddetti corsi di aggiornamento dovrà essere resa compatibile con i vincoli previsti per il personale part-time.
7. Qualora la sospensione del servizio sia imputabile a cause di forza maggiore o per scelta dell'Ente gestore, il personale docente, ATA ed educativo non è tenuto a recuperare le ore e/o i giorni di lavoro non prestato mantenendo il diritto all'intera retribuzione.

Per il personale non docente

8. I dipendenti inquadrati ai livelli I, II, III, IV, V a 37 e a 38 ore settimanali usufruiscono rispettivamente di 37 e 38 ore annuali di permesso retribuito (riferito ad anno scolastico).
I suddetti permessi sono riproporzionati in caso di orario part-time e ridotto.
- 8 bis. I permessi di cui al precedente comma, qualora non fruiti entro il 31 agosto di ogni anno, sono a scelta del dipendente:
 - a) monetizzati come ore ordinarie e l'importo è corrisposto con le competenze del mese di settembre;
 - b) usufruiti successivamente dal dipendente entro l'anno scolastico successivo.
9. La distribuzione dell'orario di lavoro per il personale non docente, solo nel caso di necessità di introdurre regimi di orario particolari (turni) viene stabilita dalla Direzione dell'Istituto in ambito di contrattazione decentrata in accordo con le RSA.
10. Il personale non docente, nel periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie e durante la sospensione dell'attività scolastica, potrà essere impegnato secondo le esigenze dell'Istituto nel rispetto della propria professionalità.

Per il personale docente

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

sezioni devono avvenire nell'ambito della Scuola Secondaria di 1° o 2° grado e del titolo abilitante e devono essere comunicate dalla Presidenza dell'Istituto di norma entro il mese di luglio.

B. ORARIO ANNUO FUNZIONALE

18. Oltre alle ore di insegnamento e alle attività strettamente collegate, come da art. 28.3, il personale docente, in un piano programmato dal Collegio dei docenti, è impegnato in attività accessorie per il funzionamento della Scuola:

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

- a) attività di aggiornamento, salvo quanto previsto dal comma 5;
 - b) attività di programmazione;
 - c) progettazione, revisione e gestione del Piano dell'Offerta Formativa;
 - d) ricevimento e/o incontro collettivo, collegiale e assembleare con genitori o specialisti/esperti;
 - e) ore eccedenti il limite massimo previsto dall'art. 28 c. 3;
19. Dette ore sono proporzionalmente ridotte per i docenti che hanno un orario individuale di lavoro part-time o a tempo inferiore all'orario contrattuale settimanale; tale riproporzionamento non può essere inferiore a 20 ore annue.
20. Le ore dedicate alle attività di cui al presente PUNTO 1 rientrano nella retribuzione di cui all'art. 28.3 del presente CCNL nel numero massimo previsto per ogni docente.
21. Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente saranno retribuite in una unica soluzione, calcolate secondo l'art. 45, con la retribuzione del mese di giugno.
22. Le attività previste dal PUNTO 1, quando svolte in periodo diverso da quello coincidente con l'attività didattica, rientrano nella normale retribuzione fino alla concorrenza dell'orario settimanale individuale. Le ore eccedenti saranno imputate alle 50 ore.

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

- a) attività e/o discipline non curriculari o anche curriculari, programmate dal Collegio dei docenti e/o dal Consiglio di classe, in orario non curriculare; il loro utilizzo è finalizzato principalmente ad attività quali: recupero, sostegno e preparazione agli esami o altre attività deliberate dal Collegio dei docenti proprie della funzione e del livello;
 - b) uscite didattiche giornaliere, limitatamente alle ore eccedenti l'orario individuale;
 - c) eventuali supplenze saltuarie per un massimo di 10 ore per anno scolastico.
 - d) altre attività programmate di carattere formativo e/o informativo, quali open day, incontri, manifestazioni e celebrazioni, per le quali sia richiesta la presenza dei docenti, al di fuori dell'orario di lavoro settimanale individuale.
23. Il personale docente, in mancanza di programmazione del Collegio dei docenti e/o del Consiglio di classe, può richiedere all'Istituto di svolgere le 70 ore annue in attività proprie della funzione e del livello.
24. Le ore di cui al presente PUNTO 2:
- Per i docenti del 4° livello sono ridotte a 25 ore annue per orari fino ad 1/3 dell'orario settimanale contrattuale e sono ridotte a 50 ore annue per orari fino a 2/3 dell'orario settimanale contrattuale.
 - Per i docenti di 5° livello, sono ridotte in proporzione all'orario di lavoro settimanale individuale; la riduzione non può essere inferiore a 15 ore annue.
25. Le ore di cui al presente PUNTO 2 e al precedente comma 24 vanno recuperate con 26 giorni lavorativi di ferie estive aggiuntive, riproporzionati in base alle ore effettivamente svolte.
26. Nel caso in cui il docente, per esigenze tecnico-organizzative o per malattia o maternità non possa utilizzare i suddetti giorni, questi sono liquidati con la retribuzione del mese di agosto.
27. Il docente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto abbia termine prima della sospensione estiva delle lezioni, non è tenuto a svolgere le ore di cui al presente PUNTO 2.
28. In mancanza di programmazione didattica ad inizio anno scolastico, il personale docente che non ha utilizzato il pacchetto orario di 70 ore annue di cui al presente articolo, durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, potrà essere impegnato, per un tempo non eccedente il proprio orario

settimanale, in attività didattiche, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione.

29. Le ore annue di cui al PUNTO 1 e 2 del presente articolo non trovano applicazione nelle attività di Nido e Micronido.
30. Ferme restando le attuali differenze normative e retributive, si riconosce l'unicità della funzione docente. In presenza di leggi al riguardo le parti si incontreranno per adeguare ad esse la presente normativa.
31. Fermo restando quanto previsto dall'art. 23 lettera A, il personale, che a seguito degli interventi legislativi di ordinamento scolastico vede ridotto il proprio orario di insegnamento, ha diritto ad essere utilizzato prioritariamente per attività opzionali e/o facoltative stabilite dal Collegio docenti. Nell'individuazione delle attività opzionali e/o facoltative il Collegio docenti dovrà tener conto della opportunità di utilizzare tale personale.

C. NORMA TRANSITORIA

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

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

Art. 51 –Completamento orario

1. I docenti a tempo indeterminato che avessero un orario inferiore a quello contrattuale hanno diritto per le stesse materie e per quelle rientranti nel titolo di studio, fatta salva l'unità didattica e funzionale, al completamento del loro orario prima che si proceda a nuove assunzioni anche a tempo parziale.
2. Tale priorità, nel caso di più insegnanti della stessa materia, terrà conto nell'ordine del titolo abilitante specifico, dell'anzianità di servizio e dei maggiori carichi di famiglia.
3. Il completamento di orario si applica anche al personale amministrativo, tecnico e ausiliario ad orario parziale (nel rispetto di quanto al punto 2, art. 5 del D.lgs 25 febbraio 2000, n. 61) qualora l'orario disponibile non sia coincidente con l'orario di servizio prestato.

Art. 52 –Lavoro notturno, festivo e straordinario

12. Le festività civili (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno), coincidenti con la domenica vengono retribuite a tutti i dipendenti con un 26.mo della retribuzione globale oltre alla normale retribuzione.

13. Per il personale Amministrativo, Tecnico ed Ausiliario, le festività religiose del 1° gennaio, 6 gennaio, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre e Santo patrono, se coincidenti con la domenica vengono recuperate con altrettanti giorni di permessi da usufruire, a richiesta, durante la sospensione dell'attività didattica o in altro periodo scolastico compatibilmente con le esigenze dell'Istituto.

Art. 54 –Vitto e alloggio

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

Art. 56 –Permessi retribuiti

1. Il dipendente può usufruire nell'anno scolastico fino ad un massimo di dieci giorni di permessi retribuiti:
 - se si verificano comprovati e seri motivi familiari quali ad esempio: nascite, matrimoni, lutti, infortuni, ricoveri ospedalieri ed infermità gravi che riguardano il coniuge, anche legalmente

separato, un parente o un affine, anche non convivente, entro il secondo grado o un componente della famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore. In caso di lutto, il beneficio è esteso al terzo grado di parentela.

- per la frequenza di corsi di aggiornamento o il conseguimento di titoli universitari inerenti alla mansione per la quale è stato assunto e liberamente scelti. In questo caso, i permessi possono essere usufruiti anche a ore, fino ad un massimo di 36 ore per anno scolastico.
2. Le giornate di cui al punto 1 sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi. Per fruire di tali permessi il dipendente deve farne richiesta scritta alla Direzione dell'Istituto. In caso di massima urgenza è sufficiente la richiesta orale.
 3. Sono ammessi inoltre alla retribuzione i giorni impegnati per documentata partecipazione ad esami di cui all'art. 10 della Legge n. 300/70 e a concorsi pubblici, inerenti la mansione svolta, limitatamente alla giornata in cui si svolge la prova.
 4. Nel caso che la sede d'esami disti oltre 200 Km dalla sede di lavoro verrà retribuita anche la giornata che precede e quella che segue.
 5. In caso di assistenza a familiari portatori di handicap, si fa riferimento alla Legge n. 104/92 e circolari applicative.

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

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

A) Periodo di 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 richiesta almeno 10 giorni prima della scadenza. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto;
2. mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno, dovute anche ad eventi morbosi diversi. In tal caso il datore di lavoro potrà informare il lavoratore del termine del periodo di 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 infortunio, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della normale retribuzione mensile netta del mese precedente la malattia per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, salvo il caso di aspettativa richiesta dal dipendente di cui al n. A) 1 del presente articolo. Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni solari i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia è facoltà della Direzione verificare lo stato e la durata della malattia. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Aziende Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento. In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore il datore di lavoro ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

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

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

In caso di patologie 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 terapia, di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle 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. ... - Fondo nazionale di assistenza integrativa per la tutela della salute e della famiglia dei lavoratori dipendenti delle istituzioni scolastiche ed educative. (Da prevedere)

Art. 65 –Tutela della maternità e della paternità

A - NORME DI CARATTERE GENERALE

1. A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lgs 26 marzo 2001 n. 151 e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente Contratto e stabilito nel presente articolo.
2. Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.
3. In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto, sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria post partum.
4. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, le quali devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente, la lavoratrice madre, così come il lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Nei primi 8 anni di vita del bambino (per i figli adottivi o in affidamento fino al 12° anno di età) ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:
 - la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
 - il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
 - qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.
6. Per la fruizione di tale diritto, il lavoratore deve presentare apposita richiesta secondo le disposizioni INPS vigenti.
7. Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.
8. Durante il periodo di astensione obbligatoria e di interdizione per gravidanza a rischio e/o per ambiente di lavoro a rischio il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al **100%** della retribuzione media globale giornaliera.
9. Durante il periodo di astensione facoltativa il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera.
10. Il beneficio spetta:
 - fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di

- 6 mesi, senza condizioni di reddito;
- fino agli otto anni se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale obbligatoria.
11. La richiesta di astensione deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 15 giorni di calendario. Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di astensione.
 12. Non può essere richiesto l'orario flessibile/potenziato di cui agli artt. 49 (70 ore) e 24 (orario supplementare), alle lavoratrici madri nel periodo di tutela previsto dalla vigente normativa.

B - RIPOSI GIORNALIERI

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

C - MALATTIA FIGLIO

1. La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.
2. Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'INPS, i permessi per malattia del figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente punto *C*, si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della Legge n. 53/00.

D - PERMESSI PER ESAMI PRENATALI

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

Art. 70 – Diritto allo studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 (centocinquanta) ore annue individuali.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio della Scuola secondaria di secondo grado e universitari.
3. Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:
 - a) i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/5 o frazione di 1/5 di tutto il personale della struttura scolastica;
 - b) a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.
4. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli

esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

5. Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle Scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.
6. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la Direzione/Presidenza di Istituto.
7. In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessarie, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della Legge n. 300/70 e alle disposizioni di cui alla Legge n. 53/00.