



GUIDA PRATICA

AL CONTRATTO
SCUOLA



2018



FEDERAZIONE

UIL SCUOLA RUA

GUIDA PRATICA AL CONTRATTO

IL NUOVO SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
E LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

IL NUOVO FONDO PER IL MIGLIORAMENTO
DELL'OFFERTA FORMATIVA

Le schede sintetiche sul Contratto:

- ▶ norme comuni
- ▶ personale docente
- ▶ personale ATA
- ▶ personale a tempo determinato

LA RSU

Composizione, elezione, durata dell'incarico, dimissioni, incompatibilità

MODELLI DI DOMANDA PER TUTTO IL PERSONALE
MODELLI DI DOMANDA PER LE RSU

A cura di

LELLO MACRO E PAOLO PIZZO



00179 Roma
Via Marino Laziale, 44
Tel. 06 7846941 - Fax 06 7842858
Internet: www.uilscuola.it
e-mail: uilscuola@uilscuola.it



@UILScuolaSegreteriaGenerale



@uilscuolanazio1

Presentazione

La guida che segue e il testo integrato del contratto che ne costituisce parte essenziale, sono i due aspetti complementari del volume che abbiamo voluto realizzare per fornire il massimo delle indicazioni pratiche e per dare spessore concreto alle tante possibilità di utilizzo normativo di questo contratto, che dopo dieci anni di blocco, torna a dare un quadro di riferimento certo al lavoro nelle scuole.

In dieci anni è accaduto di tutto: tagli draconiani spacciati per riforme; blocco delle retribuzioni; blocco della contrattazione. Il risanamento finanziario dello Stato, seppur necessario, è ricaduto in massima parte sulla scuola e sul suo personale.

La crisi finanziaria mondiale, che ha colpito tutti i paesi dell'Eurozona, per l'Italia è stata particolarmente pesante e durevole nel tempo. Ha dato spazio a politiche di stampo neo-liberista che, nella spesa pubblica indistinta, hanno visto la posta da tagliare per il risanamento economico-finanziario. Per anni, il nostro Paese ha sperimentato modelli di riforma basati sulle leggi di mercato, improntati all'individualismo, egoismo, ricerca del profitto, svalutazione del lavoro.

In questa maniera si voleva spazzare via ogni valore del lavoro, quello pubblico in particolare, per lasciare mano libera al privato e ai suoi modelli. Il perdurare di questo tipo di orientamento ha portato il nostro Paese, vicino un passo, allo smantellamento del Welfare-State tipico dei paesi Nord europei improntato a politiche di benessere e di solidarietà, di collettività, di bene comune, di integrazione. Politiche che, per tutto il Secolo Breve, avevano garantito sicurezza e sviluppo.

Di queste politiche, il sindacato era stato il migliore protagonista, con riforme vere, capaci di ampliare i diritti dei lavoratori: l'assicurazione obbligatoria per la previdenza sociale, la prevenzione degli infortuni, la contrattazione collettiva, lo statuto dei lavoratori, la riforma della scuola media unica.

Leggi che davano tutele, garantivano i diritti, offrivano pari opportunità, riconoscevano il diritto all'istruzione come momento qualificante per tutti i cittadini, attraverso la funzione regolatrice dello Stato.

In questa prospettiva, invece, il sindacato è stato visto come nemico da eliminare, o quantomeno ridimensionare, per introdurre altre riforme, vere controriforme, che vanno a negare, non solo la storia, ma anche la Costituzione.

La Legge Brunetta prima e la Legge 107 dopo, hanno operato una mutazione genetica della scuola della Repubblica, di quella scuola che Piero Calamandrei definiva istituzione costituzionale: una scuola che doveva essere preservata dall'invasione dei Governi, doveva rappresentare la scuola di tutti, essere frutto di una funzione di promozione ed educazione per il paese e non di un servizio a domanda individualizzata.

Una lotta impari a guardarla con gli occhi di oggi: perché è solo grazie al radicamento della UIL Scuola e alla consapevolezza che tutto personale della scuola ha del proprio ruolo, degli insegnanti che hanno, nel loro Dna, la cultura di questo modello di scuola, che siamo riusciti – anche con questo contratto - a riportare nel giusto alveo, il principio della comunità educante, centrale in questo testo. Un modo diverso di intendere la scuola, che taglia ogni rapporto con il modello di riferimento della Legge 107 che la voleva etero diretta e fortemente condizionata.

L'accordo del 30 novembre 2016, ha indotto un'inversione di rotta nella politica del Governo, ed ha consentito di firmare il contratto che ha potuto modificare - disapplicandole - alcune norme di legge, come la Brunetta e la 107, e così rimettere nella giusta direzione la politica scolastica.

Questo contratto è un punto importante di ripartenza: sarà utile per dare corpo ed anima alla comunità scolastica e nuove possibilità a tutto il personale. Questo sia sul versante professionale, ridando ruolo e funzione agli Organi Collegiali, sia in merito alla partecipazione sindacale e alle relazioni sindacali di istituto.

Torniamo a parlare di relazioni sindacali, e non solo di contratto di Istituto, utilizzando a pieno le nuove relazioni sindacali previste dal contratto stesso.

Questo volume offre molti quadri di sintesi che potranno essere utilizzati, in modo positivo e funzionale, per dare voce concreta all'istituto del confronto, che ha il compito di allargare l'area di azione delle Rsu.

Il dato nuovo e importante è che le Rsu non saranno più relegate al solo compito contrattuale, ma in quello più ampio della ricerca di forme di dialogo e condivisione volte a riportare, nella comunità scolastica, il giusto clima e il benessere lavorativo.

Ci sarà certo bisogno di un salto culturale nelle relazioni sindacali. Impegno che intendiamo sostenere con una formazione specifica, in presenza, sui diversi territori, attraverso forme di comunicazione personalizzate e con canali di dialogo, sempre aperti, per mettere in connessione l'intera organizzazione.

Il nuovo modello organizzativo, che vede il livello regionale come perno politico-organizzativo del territorio, sarà impegnato in questo lavoro: che deve partire proprio dall'esigenza primaria di fare conoscere il contratto.

In questo testo, trovate tutti gli elementi necessari per la buona conoscenza del contratto che è sostanzialmente integrativo delle norme nuove e conservativo delle norme di vecchi contratti.

Le parti nuove e le parti precedenti sono messe in evidenza da una grafica diversa. L'insieme dei rinvii, qui integrato in un unico testo di agevole consultazione, diventa la fonte di riferimento per definire diritti ed obblighi di natura lavorativa. Ogni altro riferimento normativo è pretestuoso e teso a creare confusione.

Il testo è corredato da schede esplicative che mettono in evidenza gli aspetti innovativi e la chiave di lettura del contratto stesso.

Vi auguro buona lettura e buon lavoro.

Da come sapremo interpretare il nuovo ruolo sindacale che ci attende, dipenderà il destino della scuola italiana, che noi della UIL Scuola, per senso di appartenenza e per identità politica e culturale, vogliamo mantenere statale, libera, laica ed autonoma, così come l'abbiamo definita nel nostro congresso di Montesilvano.

Pino Turi
Segretario Generale Uil Scuola

INDICE GENERALE

Il nuovo sistema delle relazioni sindacali e la contrattazione integrativa	9
Il nuovo fondo per il miglioramento dell'offerta formativa	15
Le schede:	
NORME COMUNI	23
1. Aspettativa	23
2. Assemblee	28
3. Assenze per malattia	30
4. Collaborazioni plurime	39
5. Congedi parentali	39
6. Congedi per donne vittime di violenza	48
7. Unioni civili	48
8. Contratto a tempo determinato per il personale in servizio	49
9. Contratto part-time	49
10. Ferie	51
11. Festività	53
12. Formazione e aggiornamento	53
13. Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	57
14. Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica	58
15. Permessi brevi	59
16. Permessi per il diritto allo studio	60
17. Permessi retribuiti	60
18. Permessi e assenze del personale eletto a cariche pubbliche	62
19. Sciopero	63
20. Tutela della salute nell'ambiente di lavoro	65
PERSONALE DOCENTE	69
21. Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia	69
22. Attività di insegnamento	69

23. Il piano annuale delle attività del personale	72
24. Attività funzionali all'insegnamento	72
25. Responsabilità disciplinare docente	73
26. L'impegno dei docenti nei periodi di sospensione delle lezioni e interruzione dell'attività didattica	74
27. Rapporti con l'università	74
28. Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile	75
PERSONALE ATA	77
29. Orario di lavoro	77
30. Modalità di prestazione dell'orario di lavoro	77
31. Periodo di prova	79
32. Piano annuale delle attività del personale ATA	81
33. Ritardi, recuperi e riposi compensativi	81
34. Riduzione dell'orario a 35 ore settimanali	82
35. Compiti del personale ATA	83
36. Obblighi del personale ATA	83
37. Posizioni economiche per il personale ATA	86
38. I compensi del DSGA compresa l'indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche	87
IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	89
39. Contratto a tempo determinato	89
40. Aspettative, congedi, ferie e permessi	90
41. Assenze per malattia	92
LA RSU (Composizione, elezione, durata dell'incarico, dimissioni, incompatibilità)	93
Modelli di domanda per tutto il personale	99
Modelli di domanda per le RSU	109
<i>Seconda Parte</i>	
I VIGENTI CCNL DELLA SCUOLA RIUNITI	117

LE NOVITA' DEL CONTRATTO

IL NUOVO SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI E LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

(artt. 4-9 e art. 22 CCNL 2016-18)

Con il rinnovo contrattuale si è introdotto un nuovo sistema di relazioni sindacali consono ad una visione partecipativa, opposta a quella di contrapposizione finora vissuta nelle scuole, a sostegno di un'azione che ripristini un clima più disteso e partecipato, favorevole alla cultura del confronto e della condivisione democratica delle scelte che attengono alla 'comunità educante'.

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Ha l'obiettivo di:

- contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro del personale, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza delle funzioni esercitate, con l'obiettivo di pervenire al benessere lavorativo;
- migliorare la qualità delle decisioni assunte;
- sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento di tutto il personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

Si articola in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

Positivo l'inserimento del "confronto" a tutti i livelli, nazionale, regionale e di istituzione scolastica nella logica del modello della "comunità educante", al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure organizzative che l'amministrazione intende adottare. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

La Contrattazione collettiva sostanzialmente determina diritti ed obblighi lavorativi ed è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte, tenendo presente delle risultanze dell'azione del "confronto". Si svolge:

- a **livello nazionale**, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle **organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, FEDERAZIONE UIL SCUOLA, FLC-CGIL, CISL e GILDA** e riguarda:

- le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale;
- i criteri generali per le assegnazioni provvisorie e utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;
- criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo e ATA;
- i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali;
- i criteri di attribuzione delle risorse per le scuole collocate in aree a rischio educativo, con forte processo immigratorio, nonché delle risorse per la dispersione scolastica, per le funzioni strumentali e per gli incarichi aggiuntivi del personale ATA;
- criteri di riparto del fondo per l'istituzione scolastica.

- a **livello regionale**, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle **organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, FEDERAZIONE UIL SCUOLA, FLC-CGIL, CISL e GILDA** e riguarda:

- le linee di indirizzo e i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
- i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIUR, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;

- i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali;
 - i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
 - le materie delegate dal contratto di livello nazionale.
- a **livello di istituzione scolastica**, tra il **dirigente scolastico e la RSU** e i rappresentanti delle **organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: FEDERAZIONE UIL SCUOLA, FLC-CGIL, CISL e GILDA**, che costituiscono la parte sindacale e riguarda:

- il contratto decentrato di istituto, determinando diritti ed obblighi dei singoli lavoratori, impone la sua apertura e chiusura nei termini definiti dal CCNL (15 settembre – 30 novembre). Il lavoratore deve sapere prima di svolgere la funzione per cui è pagato quali sono le condizioni.

Primo per decidere se accettare o meno l'incarico; secondo sapere cosa deve fare.

L'altra novità del contratto è che la RSU nel suo complesso, non deve attendere più la proposta del D.S., ma chiedere l'apertura della trattativa e presentare una sua proposta (piattaforma). In questa maniera, i tempi li detta la parte sindacale e non solo la parte datoriale.

- l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- i criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente, educativo e ATA inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari (PON ecc.), eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale;
- i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale;

- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

Gli organi della scuola e le rispettive competenze:

- il collegio docenti decide sulle questioni attinenti alla didattica ed elabora il PTOF, identifica le funzioni strumentali, delibera il piano delle attività dei docenti ed il piano per l'aggiornamento;
- il consiglio di istituto interviene sugli aspetti organizzativi e amministrativi del servizio scolastico;
- il Dirigente rappresenta l'Amministrazione ed è il legale rappresentante dell'Istituzione scolastica. Assegna gli incarichi, ne verifica lo svolgimento e liquida i relativi compensi in base ai criteri definiti nel contratto;
- la RSU è titolare della contrattazione ed esercita il suo mandato nel rispetto delle competenze del Dirigente e degli organi collegiali.
- le organizzazioni sindacali che assistono i lavoratori nella tutela dei loro interessi.

I tempi della contrattazione a livello di istituzione scolastica

L'inizio della trattativa è stabilito non oltre il 15 settembre. La conclusione dovrà avvenire entro il 30 novembre.

Come si conduce la trattativa

- gli incontri di norma si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro oppure utilizzando le ore di permesso per le RSU;
- le riunioni sono valide a condizione che siano stati convocati tutti gli

- aventi diritto (RSU e rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del contratto); bisogna contrattare esclusivamente le materie stabilite nel CCNL;
- contrattare al fine di sottoscrivere l'accordo evitando il più possibile le contrapposizioni, tenendo presente che la contrattazione rappresenta un diritto dei lavoratori.

Quando l'accordo è valido

L'art. 43, comma 3 del Decreto Legislativo 165/2001 (che stabilisce la validità del contratto se aderiscono i sindacati che rappresentano almeno il 51% dell'area contrattuale) vale solo per i contratti nazionali e non si applica per la contrattazione di istituto.

Occorre solo cercare di definire un testo condiviso dalla maggior parte dei contraenti.

Da quando decorre il contratto

Entro 5 giorni dalla firma, il Dirigente invia il testo al Collegio dei revisori i quali hanno 30 giorni di tempo per effettuare solo il controllo sulla compatibilità dei costi.

Trascorsi 30 giorni senza osservazioni, il contratto diventa definitivo ed entra immediatamente in vigore.

Quanto dura il contratto

Il contratto ha la durata di un anno e alla scadenza può anche essere prorogato con il consenso delle parti. Fino a quando non entra in vigore il nuovo contratto, si applicano le norme del contratto precedente.

IL CONFRONTO

Sono oggetto di confronto a livello nazionale e regionale:

- gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;
- gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;
- sugli organici e sul reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni.

Sono oggetto di confronto a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo e ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo e ATA;
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

L'INFORMAZIONE

Sono oggetto di informazione a livello nazionale e regionale:

- gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico;
- le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche;
- le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari; operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.

Sono oggetto di informazione a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- proposta di formazione delle classi;
- criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

IL NUOVO FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA

(Art. 30 e 88 CCNL 2006-09 integrati dall'art. 40 CCNL 2016-18)

A decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, confluiscono in un unico fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa" anche le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti.

Il "nuovo" fondo resta comunque finalizzato a remunerare il personale per le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 2006-09.

Il personale disponibile a svolgere le attività e gli incarichi aggiuntivi deliberati nel PTOF viene retribuito con il Fondo di istituto e con i compensi stabiliti nelle tabelle 5 e 6 allegate al CCNL 2006-09.

Per i docenti le risorse del fondo vanno finalizzate agli impegni didattici in termini di flessibilità, ore aggiuntive di insegnamento, di recupero e di potenziamento dell'offerta formativa.

Le attività aggiuntive sono deliberate, in coerenza con il PTOF, dal Consiglio di Istituto che acquisisce la delibera del Collegio dei docenti.

Le risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sono:

- a) il Fondo per l'Istituzione Scolastica (FIS);
- b) le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
- c) le risorse destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- d) le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA;
- e) le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;

- f) le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
- g) le risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, delle Legge 107 – valorizzazione del personale docente;
- h) le risorse per la valorizzazione dell'impegno in attività di formazione, ricerca e sperimentazione didattica e valorizzazione del contributo alla diffusione nelle istituzioni scolastiche di modelli per una didattica per lo sviluppo delle competenze (art. 1 comma 592 della legge 205/2017).

Il fondo è ripartito, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale, nei limiti e con le specificazioni di seguito indicate:

- a) un finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento per la sostituzione dei colleghi assenti atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;
- b) un finanziamento delle attività di recupero presso le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;
- c) un finanziamento della valorizzazione dei docenti in misura pari alle risorse residue dell'art. 1, comma 126 della legge n. 107/2015 - valorizzazione del personale docente;
- d) un finanziamento degli incarichi specifici del personale ATA, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo.

I criteri di riparto tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, avvengono sulla base dei seguenti parametri:

- a) numero di punti di erogazione del servizio;
- b) dotazione organica;
- c) dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado;
- d) aree soggette a maggiore rischio educativo;
- e) ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

Con il fondo di istituto (FIS) continuano ad essere retribuite le attività definite nell'art. 88, e precisamente:

- a) il particolare impegno professionale dei docenti "in aula" riguardante le innovazioni, la ricerca didattica e la flessibilità organizzativa e didattica (1);
- b) le attività aggiuntive di insegnamento (fino a 6 ore settimanali individuali) volte all'arricchimento ed alla personalizzazione dell'offerta formativa (euro 35 orarie);
- c) le ore aggiuntive prestate dai docenti della secondaria superiore per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con debito formativo (euro 50 orarie);
- d) le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, che comprendono:
 - i compiti relativi alla progettazione ed alla produzione di materiali utili alla didattica;
 - le ore eccedenti le 40 annue per riunioni del collegio dei docenti previste nell'art. 29, c. 3, lettera "a" del CCNL 2006-09 (euro 17,50 orarie);
- e) le prestazioni aggiuntive del personale ATA svolte oltre l'orario d'obbligo e/o per l'intensificazione di prestazioni lavorative;
- f) l'impegno di due docenti collaboratori del dirigente scolastico di cui all'art. 34 del CCNL 2006-09 (compenso forfettario);
- g) le indennità di turno notturno, festivo e notturno - festivo;
- h) l'indennità di bilinguismo e trilinguismo;
- i) il compenso spettante al personale che sostituisce il DSGA o ne svolge le funzioni;
- j) la quota variabile dell'indennità di direzione spettante al DSGA;
- k) ogni altra attività deliberata dal consiglio di istituto nell'ambito del PTOF;
- l) particolari impegni dei docenti connessi alla valutazione degli alunni.

Con le risorse del fondo vanno inoltre retribuite le ore aggiuntive del docente tutor che assiste gli studenti universitari che svolgono il tirocinio nella scuola (art. 43, c. 4 CCNL 2006-09).

1 - La flessibilità organizzativa e didattica consiste - per i docenti - in un impegno diverso da quello tradizionale, organizzato con l'adozione di iniziative previste dal regolamento sull'autonomia (turnazione, orario flessibile, riduzione dell'ora di lezione e conseguente intensificazione delle unità didattiche, ampliamento dell'orario di funzionamento dell'attività scolastica). Il personale che adotta la flessibilità ha diritto ad un compenso forfettario da stabilire nel contratto di istituto.

Attività aggiuntive

Le attività aggiuntive (a carico del fondo di istituto) sono quelle prestate in aggiunta all'orario obbligatorio per realizzare attività previste nel PTOF. Sono volontarie e vengono retribuite con i compensi stabiliti nella Tabella 5 allegata al CCNL 2006-09 in vigore:

- € 35,00 per ogni ora di insegnamento;
- € 17,50 per ogni ora di attività funzionali all'insegnamento;
- € 50,00 per ogni ora di insegnamento in attività di recupero per alunni con debito formativo (scuola media superiore).

Rientrano tra le ore aggiuntive anche le attività funzionali all'insegnamento di carattere collegiale (riunioni del Collegio dei docenti, programmazione e verifica di inizio e fine anno, informazione alle famiglie ...), definite nell'art. 29, c. 2, lettera "a" del CCNL 2006-09, che superano il limite delle 40 ore annue. Tali attività sono obbligatorie e vengono retribuite con un compenso orario di € 17,50 (art. 88, c. 2, lettera "d" CCNL 2006-09).

Ore eccedenti (a carico del Tesoro)

1) impegni volontari, occasionali e temporanei che comprendono:

- a) le ore prestate in sostituzione dei colleghi assenti; ogni ora viene retribuita con:
 - 1/65 dello stipendio tabellare iniziale e dell'I.I.S. in vigore al momento della prestazione per i docenti della scuola secondaria(1);
 - 1/87 dello stipendio tabellare iniziale e dell'I.I.S. in vigore al momento della prestazione per i docenti della scuola primaria(2);
 - 1/90 dello stipendio tabellare iniziale e dell'I.I.S. in vigore al momento della prestazione per i docenti della scuola dell'infanzia(3);
- b) le ore di approfondimento negli Istituti professionali; ogni ora viene retribuita con 1/78 dello stipendio in godimento, più la quota di fondo di istituto necessaria per arrivare ad € 35,00;
- c) le attività complementari di educazione fisica; ogni ora viene retribuita con 1/78 dello stipendio in godimento, maggiorato del 10%. In alternativa può essere corrisposto un compenso forfetario.

2) impegni di durata annuale, riguarda soprattutto il personale docente della scuola secondaria che comprendono:

- a) le cattedre costituite con più di 18 ore settimanali: per ogni ora settimanale oltre le 18, viene corrisposto 1/18 dello stipendio in godimento, per tutta la durata dell'anno scolastico;
- b) le ore di insegnamento in classi collaterali che un docente con cattedra di 18 ore settimanali accetta volontariamente, fino ad un massimo di 24 ore settimanali complessive; per ogni ora settimanale oltre le 18 viene corrisposto 1/18 dello stipendio in godimento, per tutta la durata dell'anno scolastico;

-
- (1) 18 ore settimanali x 52 settimane = 936 ore annuali : 12 mesi = 78 ore mensili; 1/78 + maggiorazione del 20% = 1/65;
 - (2) 24 ore settimanali x 52 settimane = 1248 ore annuali : 12 mesi = 104 ore mensili; 1/104 + maggiorazione del 20% = 1/87.
 - (3) 25 ore settimanali x 52 settimane = 1300 ore annuali : 12 mesi = 108 ore mensili; 1/108 + maggiorazione del 20% = 1/90.

RIFERIMENTI NORMATIVI

DPR 417/74 art.88 c.4; CM 360/83; DPR 209/87 art.6; DPR 399/88 art.3 c.10; CCNL 1995 art.70; CCNL 1999 art.6 e art.25; CCNI 1999 art.32; CCNL 2001 art.3.

Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali (art. 32 CCNL 2006-09)

Nell'ambito dell'ampliamento dell'offerta formativa ed in base alle richieste di formazione provenienti dal territorio, i docenti possono svolgere attività didattiche rivolte al pubblico, anche adulto:

- nella propria scuola, con l'esclusione degli alunni delle proprie classi per le materie di insegnamento comprese nel curriculum scolastico e per attività di recupero;
- in altre scuole che ne facciano richiesta.

Le modalità di svolgimento e le responsabilità connesse alla attuazione delle iniziative sono definite nelle delibere degli Organi collegiali che le istituiscono.

Le risorse sono costituite dal Fondo di istituto e da quelle eventualmen-

te erogate dagli enti territoriali o dai soggetti che partecipano alle attività.

Funzioni strumentali (art. 33 CCNL 2006-09)

Per la realizzazione e la gestione del PTOF, la scuola valorizza la professionalità dei docenti per l'espletamento di specifiche funzioni e per la realizzazione di progetti formativi di intesa con enti e istituzioni esterni alla scuola.

Il Collegio dei docenti stabilisce il numero, la tipologia delle funzioni ed i nominativi dei docenti a cui le funzioni vanno assegnate.

Il contratto di istituto - in base all'entità delle risorse e al numero dei docenti nominati- stabilisce i compensi forfettari, che possono essere uguali per tutti, o diversificati a seconda dell'impegno che comportano le singole funzioni. In caso di mancata o di parziale attivazione delle funzioni strumentali, le risorse non spese possono essere utilizzate nell'anno scolastico successivo.

Attività di collaborazione con il dirigente (art. 34 CCNL 2006-09)

Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, il dirigente può avvalersi della collaborazione di docenti, da lui individuati, ai quali può delegare compiti specifici.

Due di essi vengono retribuiti con il fondo di istituto, nella misura forfettaria definita nel contratto di istituto.

Il compenso per la collaborazione con il dirigente non è cumulabile con il compenso per le funzioni strumentali (art. 88, c. 2 ,lettera "f" CCNL 2006-09).

Quindi se un docente collaboratore del dirigente svolge contemporaneamente una funzione strumentale, può percepire solo un compenso:

- per la collaborazione;
- oppure per la funzione strumentale.

Attività complementari di educazione fisica (art. 87 CCNL 2006-09)

Il Collegio dei docenti delibera le attività complementari nel PTOF, nell'ambito di uno specifico progetto.

- Le risorse assegnate non possono essere utilizzate per altri scopi e sono accreditate a progetto attuato.
- Il compenso orario è quello previsto nell'art. 70 del CCNL 4-8-1995 e consiste in 1/78 dello stipendio in godimento, maggiorato del 10%.
- Invece della retribuzione oraria può essere corrisposto un compenso forfettario, da definire nel contratto di istituto.
- Le specifiche quote di finanziamento saranno erogate dal Ministero a consuntivo, sulla base dei progetti approvati dalle scuole e comunicati agli Uffici Scolastici Regionali competenti entro il 10 ottobre.
- Eventuali economie verranno reimpiegate nel medesimo anno scolastico, per le stesse finalità, con i criteri definiti dal MIUR e dalle Organizzazioni sindacali.

LE SCHEDE SINTETICHE DELLE PRINCIPALI NORME CONTRATTUALI

N.B.: L'art. 1, comma 10 del CCNL 2016/2018 dispone:

“10. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.”

NORME COMUNI

1. **ASPETTATIVA** (art. 18 CCNL 2006-09)

Hanno diritto all'aspettativa:

- il personale con contratto a tempo indeterminato;
- i docenti di religione cattolica (di ruolo o incaricati stabili);
- il personale assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche; in questo caso l'aspettativa spetta - ovviamente - nei limiti della durata dell'incarico.

Motivi e durata. L'aspettativa può essere chiesta:

- per motivi personali o di famiglia (comma 1);
- per motivi di studio, di ricerca o dottorato di ricerca (comma 2);
- per motivi di lavoro, per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova (comma 3).

L'ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI O DI FAMIGLIA:

è regolata dagli art. 69-70 del Testo Unico (DPR 3/1957) e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano, per cui:

- la richiesta va inoltrata al dirigente scolastico, che deve rispondere entro 30 giorni ed ha facoltà – esclusivamente per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento:
 - di respingere la domanda;
 - di ritardarne l'accoglimento;
 - di ridurre la durata del periodo richiesto.

Inoltre:

- per il personale assunto a tempo indeterminato la richiesta dell'aspettativa non è subordinata al superamento dell'anno di prova;
- l'aspettativa viene concessa per un periodo massimo di 12 mesi, da fruire in maniera continuativa o frazionata;
- i periodi di aspettativa intervallati da periodi di servizio attivo non superiori a sei mesi si sommano ai fini del raggiungimento del limite di un anno come se fossero continuativi, pertanto per interrompere l'aspettativa, e quindi per ripristinare il diritto a chiedere altri 12 mesi, è necessario il rientro in servizio attivo per più di 6 mesi;
- in ogni caso il limite massimo non può essere superiore a 2 anni e 6 mesi in un quinquennio;
- per motivi di particolare gravità, una volta superato il limite, può essere concesso - a richiesta - un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni di durata non superiore a sei mesi;
- il periodo trascorso in aspettativa interrompe la retribuzione, non è utile ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza.

L'ASPETTATIVA PER MOTIVI DI LAVORO, PER REALIZZARE L'ESPERIENZA DI UNA DIVERSA ATTIVITÀ LAVORATIVA O PER SUPERARE UN PERIODO DI PROVA:

Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova (comma 3).

- la richiesta va inoltrata al dirigente scolastico il quale non può opporre rifiuto;

- non è subordinata al superamento dell'anno di prova;
- l'esperienza di una diversa attività lavorativa o il periodo di prova può essere effettuata in qualsiasi ambito lavorativo, pubblico o privato;
- il periodo di aspettativa è concesso per un tempo corrispondente ad un anno scolastico;
- pur essendo richiesta per un più breve periodo, comunque esaurirà i suoi effetti alla fine dell'anno scolastico;
- una volta fruita l'aspettativa, anche se per un periodo inferiore all'anno scolastico, la stessa non potrà essere prorogata;
- il periodo trascorso in aspettativa interrompe la retribuzione, non è utile ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza.

ASPETTATIVA PER PROGETTI CONCORDATI CON L'UNIVERSITÀ:

L'art. 42 del CCNL 2006-09 stabilisce che i docenti impegnati in progetti concordati tra gli Uffici Scolastici Regionali e le Università, relativi all'orientamento universitario o al recupero degli studenti fuori corso, possono svolgere l'incarico:

- ponendosi in aspettativa non retribuita;
- chiedendo un part-time annuale;
- in aggiunta agli impegni scolastici, previa autorizzazione del dirigente.

L'aspettativa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio.

L'aspettativa comporta:

- l'esonero da tutti gli obblighi di servizio;
- l'interruzione della retribuzione, della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza.
- il diritto alla conservazione del posto per cui, al rientro in servizio, il dipendente prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

INCARICHI, BORSE DI STUDIO, DOTTORATO DI RICERCA ASSEGNI DI RICERCA:

Incarichi e borse di studio

Resta in vigore l'art. 453 del DPR 297/1994, che prevede quanto segue:

1. Il personale docente, che abbia conseguito la conferma in ruolo, può chiedere l'autorizzazione ad accettare incarichi temporanei - con esonero dai normali obblighi di servizio - per la partecipazione a commissioni giudicatrici di concorso o di esame e per l'espletamento di attività di studio, di ricerca e di consulenza tecnica presso amministrazioni statali, enti pubblici, Stati o enti stranieri, organismi od enti internazionali, con assegni a carico dell'amministrazione o dell'ente presso cui vengono svolti gli incarichi stessi.
2. Gli incarichi non possono protrarsi oltre il termine dell'anno scolastico nel quale sono stati conferiti e non possono essere confermati oltre l'anno scolastico successivo.
3. Non possono essere autorizzati nuovi incarichi se non siano trascorsi almeno tre anni scolastici dalla cessazione dell'ultimo incarico conferito.
4. Il periodo trascorso nello svolgimento di tali attività è valido, a tutti gli effetti, come servizio d'istituto nella scuola.
5. Le stesse disposizioni trovano applicazione anche per il personale assegnatario di borse di studio da parte di Amministrazioni statali, di enti pubblici, di Stati o enti stranieri, di organismi o enti internazionali.

Dottorato di ricerca

Per il dottorato di ricerca si applica l'articolo 2 della legge 476/1984 come modificato dalla legge n. 240 del 30 dicembre 2010 in base al quale:

1. il docente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato - compatibilmente con le esigenze di servizio - in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste;
2. in caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa

di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro;

3. qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del punto 2;
4. il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza. Per il personale assunto a tempo indeterminato interrompe il punteggio di continuità nella scuola e nel comune.
5. Il congedo per dottorato non potrà essere concesso al personale che abbia già conseguito il titolo di dottore di ricerca o sia stato iscritto a corsi di dottorato per almeno un anno accademico.

Assegni di ricerca

La legge n. 240 del 30 dicembre 2010 ha previsto che la titolarità dell'assegno comporta il collocamento in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso amministrazioni pubbliche:

- la durata è compresa tra uno e tre anni, rinnovabili e non cumulabili con borse di studio a qualsiasi titolo conferite, ad eccezione di quelle concesse da istituzioni nazionali o straniere utili ad integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di ricerca dei titolari;
- la durata complessiva, compresi gli eventuali rinnovi, non può comunque essere superiore a quattro anni, ad esclusione del periodo in cui l'assegno è stato fruito in coincidenza con il dottorato di ricerca, nel limite massimo della durata legale del relativo corso;
- la titolarità dell'assegno non è compatibile con la partecipazione a corsi di laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca con borsa o specializzazione medica, in Italia o all'estero.

Altre aspettative

Il dipendente ha inoltre diritto ad altre aspettative previste da specifiche leggi e alle condizioni ivi previste, come ad esempio l'aspettativa per anno sabbatico (legge 448/1998, art. 26 comma 14), per avviare un'attività professionale o imprenditoriale (legge 183/2010, art. 18), per ricongiungimento al coniuge chiamato a prestare servizio all'estero (legge 11 febbraio 1980, n. 26) ecc.

2. **ASSEMBLEE** (art. 23 CCNL 2016-18)

Diritto di partecipazione

- ogni dipendente ha diritto a partecipare durante l'orario di servizio ad assemblee sindacali per un massimo di 10 ore annue retribuite.

Diritto di indizione

Le assemblee possono essere indette:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto; - dalla RSU nel suo complesso (e non dai singoli componenti);
- dalla singola RSU congiuntamente ad una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto. Non possono essere indette assemblee in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisito.

Frequenza e durata delle assemblee in orario di lavoro (comprese le attività funzionali all'insegnamento)

- assemblee di singola scuola: non più di due al mese, per ciascuna categoria di personale (docente e ATA), della durata massima di 2 ore ciascuna;
- assemblee territoriali: interessano il personale di più scuole, che si riunisce in un'unica sede; la loro durata viene definita in contrattazione regionale e deve tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede in cui si svolge l'incontro.

Orario di svolgimento

- per il personale docente: all'inizio o al termine delle attività didattiche della giornata;
- per il personale ATA e per gli educatori dei Convitti le assemblee possono svolgersi anche durante le ore intermedie del servizio scolastico.

Modalità di convocazione

La convocazione dell'assemblea (in cui va indicata la durata, la sede, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla scuola) viene comunicata almeno 6 giorni prima al dirigente che ne dispone l'affissione all'albo in tutte le sedi della scuola, nello stesso giorno in cui è pervenuta;

- nelle successive 48 ore, altri organismi sindacali - aventi titolo - possono presentare richiesta di assemblea per lo stesso giorno e la stessa ora, concordando una assemblea congiunta o (se la disponibilità dei locali lo consente) assemblee separate;
- entro il suddetto termine di 48 ore, il dirigente affigge all'albo e comunica a tutte le sedi della scuola in via definitiva la data e l'ora dell'assemblea (o delle assemblee);
- contestualmente informa con circolare interna il personale interessato e raccoglie le dichiarazioni individuali di partecipazione, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea;
- tale dichiarazione, espressa in forma scritta solo dal personale in servizio nell'orario dell'assemblea, non è revocabile e fa fede per il computo delle 10 ore a cui il dipendente ha diritto per anno scolastico.

Inoltre:

in occasione dell'assemblea, il dirigente:

- sospende le attività didattiche delle classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, informando in tempo utile le famiglie;
- predispone, solo per le ore di svolgimento dell'assemblea, eventuali adattamenti di orario del personale che presta regolare servizio;
- in caso di partecipazione totale del personale ATA, la contrattazione di istituto stabilisce la quota ed i nominativi del suddetto personale tenuto ad assicurare le attività che non possono essere interrotte durante lo svolgimento dell'assemblea (vigilanza agli ingressi e altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale).

3.

ASSENZE PER MALATTIA

(art. 17 CCNL 2006-09 e DPCM 206/2017)

Norme per il personale di ruolo, per i supplenti vedi la scheda specifica n. 41

Durata massima: 18 mesi (con diritto alla conservazione del posto) che vanno calcolati sommando, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

TRATTAMENTO ECONOMICO:

- per i primi 9 mesi: retribuzione fissa mensile, comprese la RPD e il CIA, con esclusione di ogni compenso accessorio;
- per i successivi 3 mesi: 90% della retribuzione sopra definita;
- per gli ultimi 6 mesi: 50% della retribuzione sopra definita.

Il trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo spetta:

- per malattie che si protraggono per più di 15 giorni lavorativi;
- in caso di ricovero ospedaliero e per il seguente periodo di convalescenza.

In caso di gravi patologie, le giornate di assenza per ricovero in ospedale o in day hospital, per sottoporsi a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e per le conseguenze certificate delle terapie stesse:

- sono escluse dal computo delle assenze;
- vengono retribuite per intero;
- non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.

Esempio di calcolo di malattia nel triennio c.d. "mobile":

Il triennio di malattia da considerare va calcolato, andando, a ritroso, dal giorno che precede l'ultimo episodio morboso per poi procedere:

- sommando le assenze per malattia intervenute nel triennio;
- sommando alle assenze per malattia effettuate nel triennio precedente quelle del nuovo episodio morboso.

Nel momento in cui vi è un nuovo evento morboso le assenze cadenti nel periodo iniziale del triennio si devono progressivamente escludere, in quanto l'arco temporale del triennio si sposta in avanti e fa sì che le assenze poste all'inizio vengano eliminate, se collocate oltre il triennio dalla data finale. Questa precisazione è importante, perché è da questo calcolo che dipende anche la relativa retribuzione dell'assenza.

1.1 Si supponga che un dipendente si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 2015 al 10 novembre 2015 (due mesi);
- dal 15 gennaio 2016 al 15 novembre 2016 (dieci mesi);
- dal 20 luglio 2018 al 20 febbraio 2019 (sette mesi, ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comporto" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19 luglio 2015 al 19 luglio 2018: dodici mesi;
- ultimo episodio morboso: sette mesi;
- totale: diciannove mesi.

Al 20 gennaio 2019 il dipendente avrà totalizzato diciotto mesi di assenza. Dal 21 gennaio 2019 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito di assenza retribuita (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi).

1.2. Si supponga ora che il dipendente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 2015 al 10 novembre 2015 (due mesi);
- dal 15 gennaio 2016 al 15 novembre 2016 (dieci mesi);
- dal 20 dicembre 2017 al 20 giugno 2018 (sei mesi);
- dal 20 dicembre 2019 al 20 gennaio 2020 (un mese, ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il dipendente ha ancora diritto alla conservazione del posto, con retribuzione per un periodo di undici mesi (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi).

Infatti: totale assenze effettuate dal 19 dicembre 2016 al 19 dicembre 2019:

- sei mesi;
- ultimo episodio morboso: un mese;
- totale: sette mesi.

Al 20 giugno 2018 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20 dicembre 2019, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19 dicembre 2016, senza tenere conto delle assenze precedenti tale ultima data. Al 20 gennaio 2019 egli avrà totalizzato solo sette mesi di assenza.

Trattamento economico

Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso.

Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- Dal 10 settembre 2015 al 10 novembre 2015 (due mesi), intera retribuzione;
- Dal 15 gennaio 2016 al 15 novembre 2016 (dieci mesi), intera retribuzione fino al 15 agosto 2016, 90% della retribuzione fino al 15 novembre 2016;
- Dal 20 luglio 2018 al 20 febbraio 2019 (sette mesi), 50% della retribuzione fino al 20 gennaio 2019.
- Dal 21 gennaio 2019 l'assenza non è retribuita.

Caso illustrato nel punto 1.2:

- Dal 10 settembre 2015 al 10 novembre 2015 (due mesi), intera retribuzione;
- Dal 15 gennaio 2016 al 15 novembre 2016 (dieci mesi), intera retribuzione fino al 15 agosto 2016, 90% della retribuzione fino al 15 novembre 2016;
- Dal 20 dicembre 2017 al 20 giugno 2018 (sei mesi), 50% della retribuzione
- Dal 20 dicembre 2019 al 20 gennaio 2020 (un mese), 100% della retribuzione.

La legge 133/2008 e le trattenute sullo stipendio

Per ogni singolo periodo di malattia, nei primi 10 giorni di assenza sarà corrisposto solo il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.

Nota bene: Ai fini della decurtazione si fa riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso. Se però ad un primo evento morboso (primo certificato medico) vi è un'eventuale prosecuzione dello stesso (secondo certificato, eventualmente terzo e così via), senza soluzione di continuità, il secondo periodo di malattia non è considerato come una nuova assenza ai fini della decurtazione stipendiale.

Le trattenute non sono effettuate:

- per i trattamenti accessori per cui è previsto un compenso aggiuntivo forfettario (ad esempio, collaborazione con il dirigente o funzioni strumentali), in quanto il compenso stesso non è legato alla presenza, ma al conseguimento dell'obiettivo;
- in caso di assenze per gravi patologie che riguardano le giornate di assenza per ricovero in ospedale o in day hospital, per sottoporsi a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e per le conseguenze certificate delle terapie stesse;
- in caso di assenze dovute ad infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
- in caso di assenze per malattia dovute a causa di servizio riconosciuta dal Comitato di Verifica per le cause di servizio;

- in caso di ricoveri: ospedaliero, in strutture pubbliche o private compresi i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero o domiciliare certificato dall'ASL (o struttura sanitaria competente), purché sostitutivo del ricovero ospedaliero.

Le trattenute non sono altresì effettuate anche per i periodi di convalescenza che seguono, senza soluzione di continuità, un ricovero o un intervento effettuato in regime di day-hospital, indipendentemente dalla loro durata per i quali è sufficiente una certificazione rilasciata anche dal medico curante (Dipartimento della Funzione Pubblica, parere n. 53 del 5/11/2008; nota MEF Prot. n. 27553/2009).

Comunicazione dell'assenza:

- l'assenza va comunicata alla scuola non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica o viene prolungata;
- la comunicazione deve indicare l'indirizzo di reperibilità per la visita fiscale.

Certificazione medica

(art. 18, comma 1, lettera b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75)

- in tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata;
- il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.

Malattia e computo del sabato e della domenica:

- nel computo del periodo di malattia del dipendente devono essere conteggiati anche i giorni festivi (e il sabato in presenza di un orario articolato su cinque giorni) che ricadano all'interno del periodo di malattia, sia nel caso dell'assenza per malattia di durata tale da comprendere anche il sabato e la domenica e giustificata con un unico (il primo) certificato medico; sia nel caso in cui, dopo un'assenza per malattia giustificata da un primo certificato medico, nella giornata del lunedì, di ripresa del lavoro, il dipendente si assenti ulteriormente sem-

pre per malattia, sulla base di un nuovo e diverso certificato medico (Tesoro – Ragioneria Generale dello Stato nota. 108127 del 15.6.1999 e n. 126427 del 16.1.2009; Cass. 1.6.1992 n. 6599; Cass. 4.3.1991 n. 2227; Cass. 26.2.1990 n. 1459; Cass. 22.2.1990 n. 1337);

- se l'assenza è continuativa ma si riferisce a 2 istituti giuridici diversi (es. malattia e poi congedo parentale), l'uno fino al sabato (in presenza di un orario articolato su cinque giorni) e l'altro dal lunedì, il sabato e la domenica non sono da comprendere nel periodo di assenza (Tesoro - Ragioneria Generale dello Stato nota 108127 del 15.6.1999 e nota 126690 del 12.5.1998).
- sono esclusi, invece dal computo i giorni festivi o non lavorativi successivi a quello indicato come finale nella prognosi medica nel caso in cui il lunedì vi è la regolare ripresa dell'attività lavorativa.

VISITA FISCALE

(Decreto 206/2017 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione)

L'amministrazione può disporre la visita fiscale sin dal primo giorno di assenza valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative (art. 16, comma 9, del DL 6.7.2011, conv. con modificazioni dalla L. 15.07.2011, n. 111).

Il controllo non è disposto in caso di ricovero in ospedali pubblici o convenzionati (compreso il day hospital o macroattività o per il dipendente che si rechi al pronto soccorso).

Il dipendente, anche se autorizzato dal medico curante ad uscire di casa, deve farsi trovare all'indirizzo indicato dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 di tutti i giorni, compresi i giorni non lavorativi e i festivi, se ricompresi nell'assenza, fino all'effettuazione della visita.

Se in queste fasce orarie deve allontanarsi da casa per visite mediche o per seguire terapie, o per altri motivi, deve informare preventivamente la scuola, indicando altri orari di reperibilità.

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti;
- b) causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;
- c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva.

Casi particolari

Sono fatte salve le particolari tutele per gli affetti da TBC e per i soggetti tossicodipendenti previste dal DPR 309-1990, che all'art.124 attribuisce al personale di ruolo - che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione - il diritto alla conservazione del posto fino a un massimo di 3 anni; ai fini normativi, economici e previdenziali, l'assenza è considerata come aspettativa senza assegni.

Assenze oltre i 18 mesi

Trascorsi i 18 mesi di assenza per malattia nell'ultimo triennio, è possibile chiedere un ulteriore periodo, fino a un massimo di altri 18 mesi:

- senza retribuzione;
- senza maturazione dell'anzianità di servizio;
- con il diritto alla conservazione del posto.

Prima di autorizzare l'ulteriore periodo, l'Amministrazione accerta le condizioni di salute del dipendente:

- se risulta permanentemente e assolutamente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risolu-

zione del rapporto di impiego, corrispondendo l'indennità sostitutiva di preavviso;

- se è inidoneo allo svolgimento della propria funzione, ma idoneo ad altre mansioni, il dipendente può chiedere di essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti, in base alla preparazione culturale e professionale. L'utilizzazione è disposta dal Direttore regionale, in base a criteri definiti in contrattazione nazionale.

Superati i 36 mesi complessivi di assenza, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE

Personale docente

Il CCNL 2006-09 non le regola in maniera specifica. Dall'insieme delle norme appare comunque evidente che è possibile effettuare:

- chiedendo un permesso breve (art. 16);
- chiedendo un permesso retribuito per motivi personali (art. 15);
- oppure facendole rientrare nelle assenze per malattia (art. 17, con conseguente valutazione nel periodo di comportamento e trattenuta di cui alla L. 133/2008). In questo caso l'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, senza alcun ulteriore adempimento o formalità aggiuntive come la giustificazione, ad esempio, che le medesime potevano essere effettuate solo in orari coincidente con quello di lavoro oppure richiedendo l'impegnativa del medico di base (art. 55 septies, comma 5 ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165). Nel caso in cui la visita si effettui fuori dal comune di servizio, nel periodo di assenza va compreso anche il tempo occorrente per il viaggio.

Personale ATA (art. 33 CCNL 2016-18)

L'art. 33 del CCNL 2016-18 riconosce al solo personale ATA (sia di ruolo, sia supplente) specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico.

I permessi:

- sono aggiuntivi ai permessi per motivi personali o familiari e a tutti gli altri permessi disposti dal CCNL 2006-09 e non modificati dal nuovo CCNL (es. art. 15 comma 1);
- sono fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro;
- sono assimilati alle assenze per malattia e calcolati, ai fini del periodo di comporto, come una giornata ogni 6 ore di permesso;
- sono aggiuntivi ai permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- sono riproporzionati in caso di part time;
- possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In questo caso sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
- la domanda di fruizione è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario;
- l'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione;
- nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura;
- per le stesse finalità continuano ad essere utilizzati anche i permessi brevi a recupero, i permessi per motivi familiari e personali, i riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

4.

COLLABORAZIONI PLURIME

(Docenti, art. 35 - Ata, art. 57 CCNL 2006-09)

Il personale docente ed ATA (compreso il DSGA) può prestare la propria collaborazione ad altre scuole che abbiano bisogno, per l'attuazione dei loro progetti, di competenze specifiche che non sono presenti o disponibili nella scuola stessa.

La collaborazione (che non deve interferire con gli obblighi ordinari di servizio) non comporta esoneri ed è autorizzata dal dirigente che - per il personale ATA - sente prima il DSGA. Il compenso - ovviamente - è a carico della scuola richiedente la collaborazione e va imputato ai fondi del progetto al quale la collaborazione stessa si riferisce.

5.

CONGEDI PARENTALI (art. 12 CCNL 2006-09)

(Le norme a tutela della maternità e della paternità (ivi comprese le unioni civili) contenute nel D.L.vo 151-2001 come modificato dal D.L.vo 80/2015 si applicano anche ai supplenti)

CONGEDO DI MATERNITÀ

La lavoratrice madre è tenuta ad astenersi dal lavoro:

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
- in qualsiasi periodo precedente la data presunta del parto, in caso di gravi complicanze della gravidanza e previa autorizzazione dell'ASL o quando vi siano condizioni di lavoro a rischio e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni e previa autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro (in questo caso l'astensione dal lavoro può essere disposta prima del parto e/o estesa a 7 mesi dopo il parto);
- nel periodo intercorrente la data presunta e quella effettiva del parto;
- nei tre mesi successivi al parto.

Opzioni: il periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3 mesi

dopo il parto) può essere fruito anche a partire da un mese prima della data presunta del parto e per i 4 mesi successivi al parto, a condizione che un medico specialista della ASL attesti che l'opzione non reca pregiudizio né alla salute della gestante, né a quella del bambino.

CONGEDI DI MATERNITÀ NEI CASI DI ADOZIONI E AFFIDI (art. 2, commi 452 e 453, legge Finanziaria del 2008)

Adozione nazionale

- il congedo di maternità va goduto nei primi cinque mesi decorrenti dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore nella famiglia;
 - il congedo complessivamente riconoscibile in favore delle madri adottive è pari a cinque mesi ed un giorno;
- il congedo spetta per l'intero periodo, anche nell'ipotesi in cui il minore raggiunga la maggiore età durante la fruizione dello stesso.

Adozione internazionale

- la lavoratrice dipendente che abbia adottato un minore straniero ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a cinque mesi e un giorno (che corrisponde al giorno di ingresso del minore in Italia), quale che sia l'età del minore all'atto dell'adozione (fino ai 18 anni);
- il congedo è strettamente legato all'effettivo ingresso del minore in Italia e può essere fruito entro i cinque mesi successivi alla data dell'ingresso;
- ferma restando la durata massima complessiva del congedo (5 mesi ed un giorno), la madre adottiva può usufruire di parte del congedo di maternità anche prima dell'ingresso del minore in Italia, e cioè durante il periodo di permanenza all'estero, richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva;
- la parte residua del congedo di maternità, che non sia stata fruita precedentemente all'ingresso del minore in Italia, può essere utilizzata, anche in maniera frazionata, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo;
- se la lavoratrice non riesce a (o non intende) coprire interamente il periodo di permanenza all'estero con il congedo di maternità, ella può sempre ricorrere ai periodi di congedo non indennizzati né retribuiti;

- la lavoratrice può scegliere di utilizzare il congedo (senza retribuzione né indennità) per il periodo di permanenza all'estero, e riservare tutto il periodo di congedo di maternità per i mesi successivi all'ingresso del bambino in Italia.

Affidamento preadottivo

- la lavoratrice ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a cinque mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione;
- il congedo complessivamente riconoscibile in favore delle madri adottive è pari a cinque mesi ed un giorno;
- il diritto, è riconosciuto anche che se il minore, all'atto dell'adozione, abbia superato i sei anni di età e spetta per l'intero periodo, anche nell'ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età;
- la lavoratrice ha diritto al congedo per i primi cinque mesi decorrenti dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore nella propria famiglia.

Affidamento non preadottivo

- la lavoratrice ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo complessivo pari a tre mesi entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento del minore all'interessata;
- entro i predetti cinque mesi, il congedo in esame è fruito dall'interessata in modo continuativo o frazionato;
- il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento ed è riconosciuto, pertanto, anche per minori che, all'atto dell'affidamento, abbiano superato i sei anni di età.

Parto prematuro:

Si tratta del caso in cui il parto si verifichi all'interno dei due mesi *ante partum*, ossia quando il congedo obbligatorio ante partum è già iniziato:

- per tali eventi il congedo *post partum* risulta coincidente con i 3 mesi dopo il parto ai quali vanno aggiunti i giorni di congedo ante partum non goduti;

- la domanda di maternità va corredata con il certificato medico attestante la data presunta del parto.
- la madre che rientra in servizio ha diritto a due ore di riposo al giorno, o ad un'ora al giorno se l'orario è inferiore a 6 ore.

Parto fortemente prematuro (articoli 2, 3 e 4 D. Lgs. n. 80/2015):

Per parto "fortemente" prematuro è da intendersi quello che si verifica prima dei 2 mesi antecedenti alla data presunta del parto (cioè prima dell'inizio del congedo ordinario):

- in questi casi il congedo si calcola aggiungendo ai 3 mesi post partum tutti i giorni compresi tra la data del parto fortemente prematuro e la data presunta del parto, risultando così di durata complessivamente maggiore rispetto al periodo di 5 mesi precedentemente previsto;
- rimane fermo che la domanda di maternità, anche nei casi di parto fortemente prematuro, va sempre corredata con il certificato medico attestante la data presunta del parto.

Rinvio e sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato (nuovo art. 16 bis del D. Lgs. n. 151/2001 come modificato dal D. Lgs. n. 80/2015)

- in caso di ricovero del neonato (o del minore adottato/affidato) in una struttura pubblica o privata, la madre può riprendere servizio e può chiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante parto non fruito decorrano in tutto o in parte dalla data di rientro a casa del figlio (o del minore adottato/affidato);
- il diritto può essere esercitato a prescindere dal motivo del ricovero del neonato (nella previgente normativa era previsto solo nei casi di parto prematuro), una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa;
- la madre che rientra in servizio ha diritto a due ore di riposo al giorno, o ad un'ora al giorno se l'orario è inferiore a 6 ore.

Interruzione spontanea o terapeutica del parto:

- se avviene prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'interruzione della gravidanza è considerata aborto e rientra nelle assenze per malattia qualificandosi però come "malattia determinata da gravidan-

za” per cui ad essa si applicherà la tutela prevista dall’art. 20 del D.P.R. n. 1026/1976, secondo cui tale assenza non rientra nel periodo di comporto previsto per la malattia (INAIL, circolari n. 48/1993 e n. 51/2001 e Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali nota 19 agosto 2008).

- l’interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza che si verifichi a decorrere dal 180° giorno (compreso) dall’inizio della gestazione è da considerare parto, con conseguente riconoscimento – previo accertamento degli altri presupposti e requisiti di legge – del diritto al congedo di maternità ed al correlativo trattamento economico previdenziale.

Nota bene: nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza che si verifichi a decorrere dal 180° giorno (compreso) dall’inizio della gestazione o di decesso del figlio alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno però la facoltà di riprendere in qualunque momento l’attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro (bisogna essere in presenza di un’esplicita rinuncia della lavoratrice al diritto di fruire del periodo di congedo di maternità post-parto), a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute (art. 2, D. L.vo n. 119/2011 modifica all’art. 16 del D. Lg.vo. n. 151/2001).

Retribuzione

Nel periodo di congedo di maternità (compreso l’eventuale periodo di interdizione per gravi complicanze o per lavoro a rischio) alla madre spetta l’intera retribuzione fissa mensile più le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono in caso di malattia superiore a 15 giorni consecutivi, o in caso di ricovero in ospedale e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, come previsto dall’art. 17, comma 8 CCNL 2006-09.

Tale periodo è considerato servizio effettivamente prestato anche per l’eventuale proroga o conferma dell’incarico di supplenza.

Il padre ha diritto sia all’intera retribuzione, sia all’astensione dal lavoro per tutta la durata del congedo per maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre:

- in caso di morte o di grave infermità della madre stessa;
- in caso di abbandono;

- in caso di affidamento esclusivo del bambino.

Gli ulteriori periodi riconosciuti alle lavoratrici madri nei casi di parto fortemente prematuro influiscono anche sulla durata del congedo di paternità che coincide con il periodo di congedo di maternità post partum non fruito in tutto o in parte dalla madre per i motivi di cui sopra.

CONTROLLI PRENATALI:

- le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, non soggetti a recupero, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere svolti necessariamente durante l'orario di lavoro.

Presentazione della domanda e giustificazione dei permessi

Per la fruizione dei permessi le lavoratrici presentano al dirigente, il quale non può opporre rifiuto, apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. Terminata la visita, la lavoratrice è tenuta a riprendere servizio. Se però l'orario della visita, compreso il tempo necessario per recarsi dalla scuola alla struttura sanitaria e viceversa, è coincidente con le uniche ore di lavoro della lavoratrice in quella determinata giornata, il permesso si configurerà come assenza retribuita per l'intera giornata lavorativa.

Nota bene: i permessi debbono essere ricompresi nella categoria dei "permessi retribuiti" previsti da specifiche disposizioni legislative di cui all'art. 15, comma 7, del CCNL 2006-09.

CONGEDO PARENTALE (art. 7, comma 1, lettera a), D. Lgs. n. 80/2015)

Padre e madre hanno il diritto di astenersi dal lavoro, per ogni bambino nei primi 12 anni, per un periodo di:

- 6 mesi, da fruire anche in maniera frazionata;
- 10 mesi, se vi sia un solo genitore (nel caso di morte dell'altro genitore; abbandono del figlio o di affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore; non riconoscimento del figlio da parte di un genitore);

- 11 mesi, se il padre lavoratore esercita il diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Padre e madre possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente (nei limiti sopra indicati) ed il padre lo può utilizzare anche durante i tre mesi di congedo di maternità post partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari per lo stesso figlio.

Nota bene:

- Nel caso di assistenza di minori con gravi handicap, è sino al dodicesimo anno di vita del bambino la possibilità di fruire del congedo parentale. La durata complessiva del congedo (tre anni) rimane comunque invariata.
- Per i casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia. Il congedo non può essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

Retribuzione (art. 9 D.lgs. n. 80/2015)

- I primi 30 giorni (complessivi per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente):
- sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose e dannose per la salute;
- non riducono le ferie;
- sono valutati nell'anzianità di servizio.

Nei rimanenti 5 mesi la retribuzione viene ridotta al 30% dello stipendio fino ai 6 anni del bambino (compreso il giorno del sesto compleanno) indipendentemente dalle condizioni di reddito del genitore richiedente. Nel periodo successivo (e fino al compimento degli 8 anni, compreso il giorno dell'ottavo compleanno) tale retribuzione viene erogata solo se il genitore che richiede il permesso ha un reddito non superiore a 2 volte e mezzo l'importo della pensione minima. Dagli 8 ai 12 anni il congedo è senza retribuzione ma comunque computato nell'anzianità di servizio.

Le assenze dovute al congedo parentale comprendono anche i giorni festivi, a meno che i periodi di assenza non siano intervallati dal rientro in servizio.

Presentazione della domanda

Per la fruizione - anche frazionata - dei periodi di congedo parentale, o per chiedere la proroga, la madre o il padre presentano domanda o inviano Raccomandata A/R o PEC al dirigente scolastico, di norma 15 giorni prima dalla data di decorrenza del periodo di astensione; in caso di particolari e comprovate situazioni personali, la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio dell'assenza.

Congedo parentale ad ore (art. 7, comma 1, lettera b) D.Lgs. n. 80/2015)

Giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria:

- la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale;
- per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. In tale caso, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero;
- se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria - con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa - le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo. Infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa.

ASTENSIONE DAL LAVORO PER MALATTIA DEL FIGLIO E RETRIBUZIONE

Nel caso di malattia di ciascun figlio, i genitori (anche adottivi o affidatari), alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro alle seguenti condizioni:

- fino al compimento del 3° anno del bambino (compreso il giorno del terzo compleanno), l'astensione può durare per tutto il periodo della malattia; i primi 30 giorni per ogni anno del bambino (computati

complessivamente ad entrambi i genitori) sono retribuiti per intero, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti; per il rimanente periodo senza retribuzione ma computati nell'anzianità di servizio;

- per ogni figlio fra i 3 e gli 8 anni (compreso il giorno dell'ottavo compleanno): i genitori hanno diritto ad assentarsi 5 giorni lavorativi all'anno, per ogni anno del bambino, senza retribuzione ma computati nell'anzianità di servizio.
- le assenze dovute all'astensione dal lavoro per malattia del figlio comprendono anche i giorni festivi, a meno che i periodi di assenza non siano intervallati dal rientro in servizio.

Nota Bene: Il diritto si esercita presentando il certificato medico rilasciato da uno specialista della ASL o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale. Il dirigente non può opporre rifiuto alla richiesta di congedo e non è ammesso disporre visita fiscale per il controllo della malattia del bambino.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DURANTE IL 1° ANNO DEL BAMBINO O ENTRO IL PRIMO ANNO DALL'INGRESSO IN FAMIGLIA DEL MINORE ADOTTATO O AFFIDATO

La madre ha diritto a:

- 2 ore al giorno se l'orario giornaliero è pari o superiore alle 6 ore;
- 1 ora al giorno se l'orario è inferiore a 6 ore.

La riduzione spetta al padre:

- se il figlio è stato affidato a lui;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- se la madre non è lavoratrice dipendente anche nell'ipotesi di madre casalinga;
- in caso di grave infermità o di morte della madre.

Nota bene:

- il padre non ha diritto a fruire dei riposi per allattamento per lo stesso figlio, nello stesso periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità e/o parentale;
- in caso di parto plurimo: le ore sono raddoppiate e quelle che si aggiungono possono essere utilizzate anche dal padre ed anche congiuntamente alla madre.

6.

CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

(art. 18 CCNL 2016-18)

La lavoratrice ne può fruire a seguito di richiesta corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione, nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato - unicamente su base giornaliera.

La lavoratrice ha diritto:

- ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi;
- alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della dipendente;
- ad avere lo stesso trattamento economico spettante previsto per il congedo di maternità;
- ad avere riconosciuto a tutti gli effetti il tempo trascorso in congedo ai fini dell'anzianità di servizio, delle ferie e della tredicesima mensilità;
- a richiedere, a domanda, il trasferimento presso altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

7.

UNIONI CIVILI

(art. 19 CCNL 2016-18)

In conformità con la legge n. 76/2016, quando ci riferisce al matrimonio, o a disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, queste si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Ciò è quindi riferibile anche agli artt. 12, 15 e 19 del CCNL 2006-09 (in particolare al congedo di 15 giorni in occasione del matrimonio) e a tutte le parti in cui si parli di «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti.

8.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER IL PERSONALE IN SERVIZIO

(Docenti, art. 36 - ATA, art. 59 CCNL 2006-09)

- Il personale docente con contratto a tempo indeterminato può accettare (per una durata non inferiore ad un anno scolastico e nell'ambito del comparto scuola) contratti di lavoro a tempo determinato, in un diverso ordine o grado di istruzione, o per altra classe di concorso, mantenendo per complessivi 3 anni la titolarità della sede.
- Il personale ATA con contratto a tempo indeterminato può accettare (per una durata non inferiore ad un anno scolastico e nell'ambito del comparto scuola) contratti di lavoro a tempo determinato mantenendo per complessivi 3 anni la titolarità della sede.

L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della normativa stabilita dal CCNL 2006-09 per il personale supplente, fatti salvi i diritti sindacali.

Nota bene:

- per "durata non inferiore ad un anno scolastico" si intende che la supplenza può essere disposta sia sui posti vacanti che disponibili (31 agosto - 30 giugno);
- la perdita della titolarità avviene allorché si sia compiuto il terzo anno in qualità di supplente e, ovviamente, l'interessato non sia rientrato nella sede di titolarità, avendo accettato per la quarta volta la nomina a supplente;
- con la quarta accettazione di incarico a tempo determinato si dovrà presentare domanda di trasferimento per ottenere la sede definitiva nella provincia di titolarità.

9.

CONTRATTO PART-TIME

(Docenti, art. 39 - ATA, art. 58 CCNL 2006-09)

Può essere costituito sia all'atto dell'assunzione, sia per iniziativa del dipendente che chiede la trasformazione del rapporto a tempo pieno. Il MIUR, con apposita Ordinanza, determina:

- criteri e modalità per la costituzione dei posti;
- le quote percentuali degli organici provinciali per ciascun ruolo, profilo professionale e classe di concorso;
- la durata minima delle prestazioni lavorative, pari -di norma- al 50% di quelle a tempo pieno.

Nota bene: i riferimenti principali ancora validi sono contenuti negli artt. 7, 8 e 9 dell'O.M. n. 446 del 22.07.97 e nell'O.M. n. 55 del 13/02/1998.

Personale interessato:

- docenti (anche neo – immessi in ruolo) di ogni ordine e grado;
- personale delle istituzioni educative;
- personale ATA delle scuole di ogni ordine e grado, con esclusione dei Direttori dei Servizi generali ed amministrativi;
- personale che sarà collocato in quiescenza dal 1° settembre e che chiederà il mantenimento in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale (subordinato alla verifica delle condizioni di esubero, dopo le operazioni di mobilità).

Il contratto part-time può essere realizzato:

- con servizio ridotto in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con servizio articolato in alcuni giorni della settimana, o del mese, o in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale);
- con servizio risultante dalla combinazione delle due modalità suddette (tempo parziale misto).

Il contratto individuale scritto deve indicare:

- la durata della prestazione lavorativa;
- l'articolazione dell'orario di lavoro.

La normativa, per quanto compatibile, è uguale a quella del personale a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

- il personale a part-time è escluso dalle attività aggiuntive di insegnamento aventi carattere continuativo e non può fruire di ulteriori riduzioni di orario (comma 8);

- con l'autorizzazione del dirigente, può esercitare altri lavori compatibili con le esigenze di servizio e con le attività di istituto.

La retribuzione è proporzionata alla prestazione lavorativa.

Ferie e festività soppresse:

- tempo parziale orizzontale: spetta lo stesso numero di giorni previsti per i dipendenti a tempo pieno;
- tempo parziale verticale: ferie e festività sono attribuite in proporzione alle giornate di lavoro prestate nell'anno scolastico.

Esempio di part time su 3 gg. settimanali:

ferie = 16 gg. ($3:6=x:32$); festività soppresse = 2 gg. ($3:6=x:4$)

10. **FERIE** (art. 13 CCNL 2006-09)

Norme per il personale di ruolo; per i supplenti, vedi la scheda specifica n. 40.

Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e sono fruito nel corso di ciascun anno scolastico, compatibilmente con le esigenze di servizio e tenuto conto delle richieste individuali del personale.

Durata:

- personale con un'anzianità di servizio inferiore ai tre anni: 30 giorni di ferie;
- dopo i tre anni di servizio, comunque prestati (sono compresi gli anni di servizio anche a tempo determinato): 32 giorni di ferie;
- nell'anno di assunzione e di cessazione dal servizio, la durata delle ferie è in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato; le frazioni superiori ai 15 giorni sono considerate come mese intero.

Personale ATA con settimana articolata su 5 giorni

Se il PTOF prevede la settimana articolata in 5 giorni di attività, per il per-

sonale ATA il sesto giorno è considerato lavorativo ai fini del calcolo delle ferie; in questo caso i giorni di ferie goduti dal personale ATA per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno. Pertanto, ai fini del calcolo delle ferie la settimana lavorativa è sempre e comunque considerata di 6 giorni.

Monetizzazione delle ferie non godute (art. 41 e dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 2016-18, sostituzione dell'art. 13 comma 15 CCNL 2006-09)

- all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, le ferie non fruitive vengono retribuite con il pagamento sostitutivo solo nei casi in cui l'impossibilità di fruizione non sia imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Le assenze per malattia o le assenze parzialmente retribuite (es. congedo parentale retribuito al 30%), anche se protratte per l'intero anno scolastico, non riducono il periodo di ferie.

Periodo di fruizione:

- **docenti:** durante i periodi di sospensione dell'attività didattica e/o delle lezioni e fino a 6 giorni durante il resto dell'anno, purché la sostituzione avvenga con personale in servizio nella stessa sede e, comunque, senza oneri aggiuntivi di alcun genere;
- **personale ATA:** 15 giorni consecutivi nel periodo 1° luglio-31 agosto; il rimanente periodo può essere fruito anche frazionatamente nel corso dell'anno scolastico, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Rinvio delle ferie all'anno successivo:

Le ferie non godute per esigenze di servizio, per malattia, o per impedimento di carattere personale possono essere fruitive nell'anno scolastico successivo,

- **dai docenti:** nel periodo di sospensione dell'attività didattica e/o delle lezioni;

- **dal personale ATA:** di norma, non oltre il mese di aprile, sentito il parere del DSGA.

Nota bene: dato il diritto irrinunciabile e indisponibile del lavoratore a fruire delle ferie (san- cato dalla Costituzione), qualora queste siano maturate e non godute per cause non impu- tabili al dipendente (es. gravi patologie, malattie ecc.), potranno essere fruite dallo stesso anche al di là dei limiti sopra stabiliti.

Interruzione delle ferie per motivi di servizio

Il dipendente ha diritto:

- al rimborso delle spese documentate per il rientro in sede e per il ritor- no al luogo di svolgimento delle ferie;
- al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

Interruzione delle ferie per motivi di salute

Il ricovero in ospedale e/o le malattie di durata superiore a 3 giorni (da comunicare tempestivamente alla scuola e da documentare) interrom- pono il periodo di ferie.

11. **FESTIVITÀ** (art. 14 CCNL 2006-09)

In sostituzione delle festività soppresse, al personale della scuola sono attribuite 4 giornate di riposo, da fruire nel corso dell'anno scolastico a cui si riferiscono.

Periodo di fruizione:

- docenti: solo nei periodi di interruzione dell'attività didattica;
- personale ATA: durante tutto l'anno.

È considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della locali- tà sede di servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

12. **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO** (art. 63 – 71 CCNL 2006-09)

Con il CCNL 2006-2009 la formazione è materia contrattuale a livello di Ministero, in cui vengono definiti obiettivi e finalità della formazione ed i criteri di ripartizione delle risorse (art. 4, c. 2, lettera B).

Viene inoltre costituita una commissione bilaterale (Ministero – OO.SS.) per la realizzazione di qualificate iniziative a livello nazionale (art. 71).

La formazione e l'aggiornamento costituiscono un diritto del personale, in quanto funzionali alla piena realizzazione e allo sviluppo delle professionalità individuali.

Salvo le iniziative concordate in occasione di innovazioni e riforme a carattere nazionale, l'aggiornamento si svolge in base alle richieste individuali dei docenti. Le iniziative si svolgono, ordinariamente, fuori dell'orario di insegnamento.

I LIVELLI DI ATTIVITÀ (art. 65)

Le scuole, singole, in rete o consorziate, programmano le iniziative riferite:

- all'attuazione del Piano dell'offerta formativa;
- ai contenuti disciplinari dell'insegnamento.

Tali iniziative possono essere organizzate in proprio, o utilizzando offerte formative disponibili sul territorio.

L'Amministrazione regionale:

- garantisce servizi professionali di supporto alla progettualità delle scuole che ne faccia richiesta;
- organizza interventi su tematiche specifiche del territorio e corsi rivolti a categorie di personale presenti in numero esiguo nelle singole scuole.

Al Ministero, oltre al coordinamento complessivo delle attività, competono gli interventi di interesse generale che si rendono necessari:

- per le innovazioni, sia di ordinamento, che curricolari;
- per l'anno di formazione; per i processi di mobilità, riqualificazione e riconversione professionale;
- per la formazione finalizzata all'attuazione di specifici istituti contrattuali.

Il personale (sia di ruolo, sia supplente):

- è considerato in servizio a tutti gli effetti quando partecipa ai corsi organizzati o riconosciuti dall'Amministrazione o dalla scuola di appartenenza;
- ha diritto al rimborso delle spese di viaggio, quando i corsi si svolgono fuori sede.

I docenti (sia di ruolo, sia supplenti):

- hanno diritto alla fruizione di cinque giorni per anno scolastico per partecipare ad iniziative autorizzate dall'Amministrazione, con l'esonero dal servizio e sostituzione ai sensi delle norme vigenti sulle supplenze brevi nei diversi gradi di scuola; alle stesse condizioni fruiscono dei 5 giorni gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche per partecipare ad attività musicali e artistiche;
- possono chiedere una articolazione flessibile dell'orario di lavoro per partecipare ad iniziative riconosciute dall'amministrazione, che viene garantita dal dirigente nelle forme ed in misura compatibile con la qualità del servizio; le stesse opportunità sono garantite anche ai docenti:
 - che partecipano alle iniziative come formatori, esperti o animatori;
 - che fruiscono dei permessi per il diritto allo studio;
 - che sono iscritti all'università.

Il personale ATA (sia di ruolo, sia supplente) può partecipare, previa autorizzazione del dirigente, ad iniziative di aggiornamento organizzate dall'Amministrazione e svolte dall'Università o da Enti accreditati. La partecipazione avviene nel limite delle ore necessarie, tenendo conto del tempo occorrente per raggiungere la sede dove si svolgono le attività.

Nota bene: le ore eccedenti l'orario di servizio prestate dal personale ATA per partecipare ai corsi, saranno considerate come orario di lavoro da recuperare attraverso riposi compensativi.

I SOGGETTI CHE OFFRONO FORMAZIONE sono indicati all'art. 67

FORMAZIONE IN INGRESSO

I docenti assunti a tempo indeterminato sono tenuti ad effettuare l'anno di formazione secondo le disposizioni dell'art. 68.

FORMAZIONE PER IL PERSONALE CHE OPERA IN PROGETTI SPECIFICI O IN PARTICOLARI SETTORI

L'art. 69 contiene le norme specifiche per l'aggiornamento dei docenti che partecipano ai progetti finanziati con le risorse per le aree a rischio e a forte processo migratorio.

L'art. 70 definisce le norme per l'aggiornamento dei docenti che operano o intendono operare:

- nei C.P.I.A. (ex centri territoriali permanenti);
- nei corsi serali della secondaria superiore;
- nei corsi nelle carceri;
- nei corsi negli ospedali.

IL PIANO ANNUALE DELLE ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO (art. 66)

È deliberato dal collegio dei docenti, coerentemente con gli obiettivi ed i tempi del PTOF, e tiene in considerazione anche le esigenze e le opzioni individuali del personale.

Il Piano di formazione del personale ATA è predisposto dal DSGA.

Il Piano complessivo si articola in:

- partecipazione ad iniziative promosse prioritariamente dalla Amministrazione centrale e periferica;
- iniziative progettate dalla scuola direttamente o in rete, o in consorzio con altre, anche in collaborazione con l'università, le associazioni professionali qualificate, Istituti di ricerca o Enti accreditati.

Autoaggiornamento. Il Collegio dei docenti può deliberare l'utilizzo di una parte delle risorse per rimborsare le spese sostenute dai docenti per l'autoaggiornamento. I criteri e l'entità del rimborso sono definiti nel contratto di istituto.

Nota Bene: Il personale non è obbligato a partecipare alle attività stabilite del Piano della scuola. Essendo l'aggiornamento un diritto-dovere funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle professionalità individuali, ciascun docente decide individualmente quando e su quali tematiche aggiornarsi.

Da quanto sopra esposto, risulta evidente che l'elaborazione del Piano da parte delle scuole presuppone un lavoro preliminare che, partendo dall'individuazione delle iniziative legate alla realizzazione del PTOF, acquisisca una serie di documenti e di informazioni che consentano al collegio dei docenti di deliberare il Piano sulla base di tutti gli elementi necessari.

Occorre infatti:

- conoscere le iniziative proposte a livello centrale, periferico e locale;
- verificare le disponibilità finanziarie;
- registrare le singole richieste del personale, che indica le iniziative alle quali intende partecipare;
- decidere le attività che la scuola vuole organizzare in proprio, o in consorzio con altre, o in collaborazione con enti e associazioni ed avviare con essi i necessari accordi;
- proporre al dirigente i criteri di fruizione dei 5 giorni di permesso retribuito ai quali i docenti hanno diritto (art. 64, c. 5).

È quindi opportuno che il collegio individui al suo interno un ristretto gruppo di lavoro, da retribuire (anche in misura forfettaria) con il Fondo di istituto, per avviare la predisposizione del Piano.

Questa procedura consente alle scuole di organizzare ed attuare direttamente le iniziative per le quali ci sia una consistente richiesta da parte del personale e di cercare le soluzioni più opportune per soddisfare le esigenze provenienti da un numero esiguo di persone.

13.

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

(art. 20 CCNL 2006-09)

La normativa si riferisce sia al personale di ruolo, sia al personale supplente

In caso di assenze dovute a infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto:

- alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica;
- alla retribuzione intera per tutto il periodo dell'assenza, compresa la RPD, il CIA e con esclusione di ogni altro compenso accessorio.

Nota bene: l'assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto ed è sempre retribuita per intero.

In caso di assenza per malattia dovuta a causa di servizio, il dipendente ha diritto:

- alla conservazione del posto fino a 36 mesi;
- alla retribuzione intera per tutta la durata dell'assenza.

Nota bene: l'assenza dovuta a causa di servizio, si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto ma è retribuita sempre per intero.

La normativa si applica - nei limiti di durata della nomina - anche al personale supplente, e vale nel caso di eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle suddette patologie.

L'art. 6 del D. L. n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti economici collegati all'accertamento della dipendenza dell'infermità o lesione da causa di servizio (equo indennizzo, rimborso spese e pensione) e l'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio.

14.

MISURE INCENTIVANTI PER PROGETTI RELATIVI ALLE AREE A RISCHIO, A FORTE PROCESSO IMMIGRATORIO E CONTRO L'EMARGINAZIONE SCOLASTICA

(art. 9 CCNL 2006-09)

All'inizio di ogni anno scolastico, sulla base di una contrattazione specifica con le Organizzazioni sindacali nazionali, il MIUR assegna ad ogni Direzione Scolastica Regionale le risorse per finanziare i progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro la dispersione scolastica.

Entro il 31 ottobre i Direttori degli Uffici scolastici regionali e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL sottoscrivono un contratto per definire:

- i criteri di utilizzo (da parte delle scuole) delle risorse per i progetti
- la durata dei progetti
- gli obiettivi di lotta all'emarginazione scolastica.

Le scuole, anche consorziandosi in rete, elaborano progetti finalizzati al recupero dell'insuccesso scolastico che -sulla base della valutazione della Direzione regionale-vengono finanziati direttamente dal Ministero, nei limiti delle risorse disponibili.

Se il progetto della scuola viene finanziato, i compensi per il personale (docente e ATA) che partecipa al progetto vengono definiti nel contratto di istituto (art. 9, comma 4), sulla base dei criteri generali stabiliti nel contratto regionale.

Al finanziamento specifico si possono aggiungere risorse del fondo di istituto (da definire nel POF) e gli eventuali contributi specifici degli Enti locali, delle ASL, dei Tribunali dei minori e di altri soggetti interessati.

15. **PERMESSI BREVI** (art. 16 CCNL 2006-09)

Sono destinati sia al personale di ruolo, sia ai supplenti.

Sono attribuiti per motivi personali, compatibilmente con le esigenze di servizio e con la possibilità, per i docenti, di essere sostituiti con personale in servizio.

Durata:

- **docenti:** fino a 2 ore al giorno (intese come due unità orarie di lezione) nei limiti di un monte ore annuo corrispondente all'orario settimanale di insegnamento;
- **personale ATA:** 36 ore per anno scolastico, da fruire con permessi giornalieri che non possono superare la metà delle ore di servizio previste nella giornata per cui si chiede il permesso.

Il recupero:

- viene effettuato entro i due mesi lavorativi successivi, in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio;
- per i docenti il recupero avviene prioritariamente in attività di supplenza o in interventi didattici integrativi, con precedenza nelle classi in cui è avvenuta l'assenza.

L'Amministrazione può operare la trattenuta sullo stipendio solo se il recupero non è stato possibile per motivi imputabili al dipendente.

16. **PERMESSI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO** (art. 4, c. 4 e art. 64, c.10 e 11 CCNL 2006-09)

L'art. 3 del DPR 395/1988 stabilisce che la pubblica amministrazione concede ai dipendenti permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore all'anno individuali per garantire il diritto allo studio.

I criteri per la fruizione dei permessi da parte del personale della scuola sono definiti in sede di contrattazione regionale con cadenza quadriennale (art. 4, comma 4, lettera "a").

Per il personale iscritto ai corsi di laurea, di perfezionamento o a scuole di specializzazione - con particolare riferimento ai corsi utili alla mobilità professionale, alla riconversione e al reimpiego - il dirigente garantisce una articolazione dell'orario di servizio che agevoli la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami (art. 64, comma 11).

17. **PERMESSI RETRIBUITI** (art. 15 CCNL 2006-09 e artt. 31 e 32 CCNL 2016-18)

(Le norme si applicano al personale di ruolo. Per i supplenti, vedi la scheda n. 40).

Nel corso di ciascun anno scolastico il personale ha diritto ai seguenti permessi retribuiti:

- partecipazione a concorsi o esami: 8 giorni, compresi gli eventuali giorni di viaggio necessari.

Nota bene: non vi è alcun vincolo in ordine alla tipologia di concorsi o esami che possono giustificare la fruizione dei giorni di permesso o la circostanza della coincidenza dell'orario di lavoro con quello di effettuazione del concorso.

• **motivi personali o familiari:**

- **personale docente:** 3 giorni, esauriti i quali il dipendente può utilizzare 6 giorni di ferie (anche nei periodi di svolgimento delle attività didattiche), senza vincoli di spesa per l'Amministrazione (che

può quindi - se necessario - nominare il supplente); le motivazioni vanno documentate, anche con autocertificazione;

- **personale ATA:** la nuova disposizione contenuta nell'art. 31 CCNL 2016-18 in sostituzione dell'art. 15 comma 2 del CCNL 2006-09 dispone che i giorni di permesso sono fruiti esclusivamente **ad ore per un massimo di 18 ore annuali**. Sono riproporzionati in caso di part time. Possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 6 ore (18 ore = 3 giorni), anche per il personale che svolge le 7 ore e 12 minuti (si considera giornata "unica").

Nota bene: per il personale ATA i permessi orari non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora; non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore.

- **permessi per l'assistenza a persone handicappate in situazione di gravità** (art. 33, c. 3 della legge 104/92):
 - **personale docente:** 3 giorni al mese che devono essere fruiti in giorni possibilmente non ricorrenti (comma 6).
 - **personale ATA:** la nuova disposizione contenuta nell'art. 32 CCNL 2016-18 in sostituzione dell'art. 15 comma 6 del CCNL 2006-09 dispone che i permessi possono essere utilizzati in **giorni** (3 al mese) o **ad ore**. In quest'ultimo caso nel limite massimo di 18 ore mensili. Di norma, si dovrà fornire una **programmazione mensile** da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, **non oltre l'inizio dell'orario di lavoro** del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Al personale inoltre spettano:

- **in occasione del matrimonio** (anche ad ognuna delle parti dell'unione civile): 15 giorni consecutivi, fruibili - a richiesta dell'interessato - da una settimana prima a due mesi dopo l'evento;
- **in caso di lutto** per perdita del coniuge (o di una delle parti dell'unione civile) , di parenti entro il secondo grado, di affini entro il primo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile: 3 giorni per ogni evento, anche non continuativi.

- PARENTI DI 1° GRADO: genitori - figli.
- PARENTI DI 2° GRADO: nonni – fratelli - nipoti.
- AFFINI DI 1° GRADO: suoceri – nuore - generi.

I permessi:

- sono richiesti al dirigente scolastico il quale non può opporre rifiuto;
- sono valutati nell'anzianità di servizio;
- danno diritto alla retribuzione intera, con esclusione dei compensi per le attività aggiuntive e dei compensi per le indennità di amministrazione, di lavoro notturno-festivo, di bilinguismo e trilinguismo.

Altri permessi

Docenti e ATA hanno inoltre diritto ad altri permessi previsti da specifiche leggi (art. 15 comma 7 CCNL 2006-09 e art. 32 CCNL 2016-18) come ad esempio i permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo (legge 13 luglio 1967, n. 584, art. 1; Legge n. 52 del 6 marzo 2001 e s.m.i.) o i permessi retribuiti di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica (legge 53/2000, art. 4, comma 1) ecc.. I permessi sono fruiti ad ore o a giorni a seconda di cosa prevede la specifica legge.

18.

PERMESSI E ASSENZE DEL PERSONALE ELETTO A CARICHE PUBBLICHE

(Docenti, art. 38 -ATA, art. 52 CCNL 2006-09)

A partire dall'inizio dell'anno scolastico, il personale che ricopre cariche pubbliche elettive deve presentare alla scuola (o alle scuole) in cui presta servizio:

- ogni trimestre, una apposita dichiarazione contenente gli impegni connessi alla carica ricoperta che sono stati programmati nei tre mesi successivi;
- ogni mese, una comunicazione di conferma degli impegni svolti nel mese precedente e le eventuali variazioni rispetto a quelli già dichiarati per i due mesi successivi.

Per le assenze del personale docente si provvede:

- con l'impiego di docenti in soprannumero o a disposizione della scuola;
- con l'assunzione di un supplente per il periodo strettamente indispensabile e comunque non superiore a un mese, nel caso in cui il docente stesso non sia in grado di garantire la necessaria continuità didattica. In questo caso, il docente titolare (nei limiti dell'orario obbligatorio di servizio e per la durata della supplenza) resta a disposizione della scuola nei periodi in cui non sia impegnato nei compiti connessi alla carica ricoperta, e viene utilizzato prioritariamente per le supplenze ed i corsi di recupero.

La supplenza può essere prorogata oltre il mese solo se gli impegni dichiarati nella comunicazione mensile non consentono al docente di garantire la continuità didattica.

19.

SCIOPERO

(Allegato al CCNL 26-5-1999. Attuazione della legge 146/1990)

La scuola è considerata un servizio pubblico essenziale. Il personale esercita quindi il diritto di sciopero nell'ambito delle leggi 146/1990 e 83/2000.

Le prestazioni da garantire sempre, anche in caso di sciopero, sono:

- lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali e degli esami di idoneità;
- gli adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi e delle pensioni;
- la vigilanza sui minori durante la refezione, quando non sia possibile prevedere una adeguata sostituzione del servizio;
- la vigilanza degli impianti e delle apparecchiature, nei casi in cui l'interruzione del funzionamento possa recare danno alle persone o agli apparecchi stessi;
- la vigilanza degli allievi dei convitti nelle ore notturne;
- la cura del bestiame nelle aziende agrarie; la raccolta e l'allontanamento dei rifiuti tossici.

I contingenti

- La legge prevede che una parte del personale educativo ed ATA garantisca le prestazioni che non possono essere interrotte.
- I criteri per l'individuazione del personale necessario sono definiti nella contrattazione di istituto (art. 6, c. 2, lett. "j"). Il dirigente avvisa 5 giorni prima dello sciopero il personale contingentato che può esprimere, entro il giorno successivo, la volontà di aderire allo sciopero e chiedere, ove possibile, la sostituzione.
- Nel caso in cui tutto il personale educativo o ATA aderisca allo sciopero, i dipendenti che fanno parte del contingente restano in servizio per svolgere le mansioni che non possono essere interrotte.

Norme da rispettare

Preavviso: le organizzazioni sindacali devono comunicare la data e la durata dello sciopero con un preavviso di almeno 15 giorni. L'Amministrazione è tenuta a trasmettere ai giornali ed alle TV tutte le notizie sullo sciopero, assicurandosi che venga data all'utenza una informazione chiara, esauriente e tempestiva.

Durata. Lo sciopero non può superare i 2 giorni consecutivi per ciascun ordine e grado di scuola. Nel corso dell'anno scolastico non possono essere superati i limiti di:

- 40 ore individuali (equivalenti a 8 giornate intere) nella scuola materna ed elementare;
- 60 ore individuali (equivalenti a 12 giornate intere) per tutti gli altri ordini e gradi di scuola.

Scioperi brevi: possono essere effettuati nella prima o nell'ultima ora di lezione, o di servizio o di ciascun turno.

5 ore di sciopero breve equivalgono ad una giornata intera.

Gli scioperi indetti:

- nel periodo di iscrizione degli alunni: non possono ritardare più di 3 giorni le scadenze previste dalle disposizioni ministeriali;
- nel periodo degli scrutini intermedi: non possono ritardare più di 5 giorni le scadenze previste dal calendario scolastico;

- nel periodo degli scrutini finali e degli esami: non possono ritardare il termine delle operazioni fissato dal calendario scolastico;
- in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori: non si applicano le disposizioni relative ai termini di preavviso e alla durata.

In caso di sciopero, il dirigente:

- invita i dipendenti a comunicare l'adesione o meno allo sciopero; la comunicazione è volontaria; la dichiarazione di non adesione allo sciopero non può essere revocata;
- sulla base delle comunicazioni, valuta le prevedibili modalità di funzionamento del servizio scolastico (compresa la possibilità di sospendere l'attività didattica) e le comunica alle famiglie e all'Amministrazione scolastica territoriale 5 giorni prima dello sciopero;
- individua, in base ai criteri definiti nel contratto di istituto, il personale educativo ed ATA da includere nel contingente che deve garantire i servizi essenziali, ed avvisa gli interessati 5 giorni prima; il personale contingentato può esprimere, entro il giorno successivo, la volontà di aderire allo sciopero e chiedere, ove possibile, la sostituzione;
- il giorno dello sciopero può convocare alla prima ora il personale non scioperante in servizio in quel giorno ed organizzare le attività nel rispetto del numero di ore previsto per ogni singolo docente nelle classi di sua competenza;
- dopo l'effettuazione dello sciopero, rende pubblici i dati sull'adesione.

20.

TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO (ART. 72-76 CCNL 2006-09)

L'art. 72 conferma i testi legislativi di riferimento, che sono:

- il D.lgs. 626/1 994, come modificato dal D.lgs. 242/1996;
- il Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 10-7-1996.

Tali testi sono stati aggiornati e in alcune parti modificati dal D.lgs n. 81/2008.

L'art. 73 ribadisce la normativa sui Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che sono presenti in ogni scuola nel numero di:

- 1 rappresentante nelle scuole con non più di 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle scuole con più di 200 e fino a 1000 dipendenti.

Di norma, il rappresentante viene eletto all'interno della RSU:

- viene confermato il RLS uscente, rieletto tra le nuove RSU (in questo caso il dirigente ne prenderà semplicemente atto);
- viene designato un RLS diverso da quello uscente, eletto tra le nuove RSU (in questo caso il dirigente dovrà comunicare in via telematica all'INAIL il nominativo del nuovo RLS).

Nel caso in cui nessun membro della RSU sia disponibile ad assumere l'incarico, l'RLS potrà essere individuato tra tutto il personale (docente e ATA) non eletto nelle RSU, nei modi che verranno concordati.

Se non viene individuato alcun componente RSU che si renda disponibile a svolgere il ruolo di RLS e il personale non intenda avvalersi del diritto di eleggere il RLS, oppure non vi è alcuna candidatura per tale ruolo, la scuola resterà priva di tale figura.

Il rappresentante ha diritto:

- di accedere ai luoghi di lavoro, segnalando preventivamente al dirigente le visite che intende effettuare (normalmente con 48 ore di anticipo), anche insieme al responsabile dei servizi di prevenzione o ad un suo incaricato;
- di ricevere in orario di lavoro e senza alcun onere a carico del corsista una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro (almeno 32 ore e un aggiornamento periodico di almeno 8 ore/anno);
- di essere consultato dal dirigente prima che lo stesso effettui valutazioni di rischi;
- di essere consultato in relazione alle misure che la scuola intende adottare per rimuovere eventuali rischi emersi durante la valutazione;
- di essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- di ricevere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.

Ulteriori diritti:

- **deve disporre del tempo necessario** allo svolgimento dell'incarico **senza perdita di retribuzione, dei mezzi e degli spazi** necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli;
- **non può subire pregiudizio** a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali;
- su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del **documento di valutazione dei rischi (DVR)**;

Inoltre, è tenuto al segreto relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Doveri:

- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della scuola dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- fa ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal dirigente e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

In aggiunta ai permessi già previsti come Rsu, il rappresentante utilizza permessi retribuiti pari a 40 ore annue per svolgere le sue mansioni (art. 73, comma 2, lettera "g").

IL PERSONALE DOCENTE

21. **REALIZZAZIONE DEL PTOF MEDIANTE L'ORGANICO DELL'AUTONOMIA** (art. 26 e dichiarazione congiunta n. 8 CCNL 2016-18 - integrazione art. 26 comma 3 CCNL 2006)

L'art 26 del nuovo CCNL 2016-18 integra il comma 3 dell'art. 26 CCNL 2006-09 con riferimento all'organico dell'autonomia costituitosi a partire dal 2015:

- I docenti in servizio che ricoprono, in ciascuna istituzione scolastica, i posti vacanti e disponibili di cui all'articolo 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107 appartengono al relativo organico dell'autonomia e concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento; di potenziamento; di sostegno; di progettazione; di ricerca; di coordinamento didattico e organizzativo.

Inoltre:

- con la dichiarazione congiunta n. 8 contenuta sempre nel nuovo CCNL 2016-18 è stato precisato che tutti i docenti in servizio nelle istituzioni scolastiche concorrono alla realizzazione del Piano triennale dell'offerta formativa tramite le attività individuali e collegiali di cui all'art. 26 del CCNL 2006-09.

22. **ATTIVITÀ DI INSEGNAMENTO** (art. 28 CCNL 2016-18 integrazione art. 28 CCNL 2006-09)

Le attività di insegnamento si svolgono nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale (1); sono distribuite in non meno di 5 giorni alla settimana e consistono in:

- **SCUOLA DELL'INFANZIA:** 25 ore.
- **SCUOLA PRIMARIA:** 22 ore, più altre 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario di lezione.

Nell'ambito delle 22 ore, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa viene destinata, previa programmazione, ad attività:

- di arricchimento dell'offerta formativa;
- di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni stranieri.

Se il collegio dei docenti non ha programmato tali attività o non ha totalmente impegnato tutta la quota, le ore sono impegnate per supplenze dei colleghi assenti fino a 5 giorni nell'ambito del plesso di servizio.

- **SCUOLA SECONDARIA:** 18 ore, con l'obbligo di completamento per i titolari di cattedre inferiori alle 18 ore da realizzare in:
 - copertura di ore disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre- orario;
 - interventi didattici ed educativi integrativi;
 - utilizzazione in eventuali supplenze.

In mancanza di tali opportunità, il docente rimane a disposizione della scuola anche per attività parascolastiche ed interscolastiche. Rientra nell'orario di attività didattica il tempo impiegato nella vigilanza degli alunni durante la mensa ed il periodo di ricreazione.

- **ATTIVITÀ DI POTENZIAMENTO: il nuovo art. 28 del CCNL 2016-18 integra l'art. 28 del CCNL 2006-09** precisando quali sono le attività di potenziamento e dando importanti indicazioni sulla loro programmazione ed eventuale retribuzione:
 - il potenziamento dell'offerta formativa comprende, fermo restando quanto previsto dall'articolo 29 del CCNL 2006-09, le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusio-

ne scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell'offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 13 luglio 2015, n. 107;

- solo le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze. Pertanto, le ore di potenziamento devono essere programmate in modo analitico escludendo così l'utilizzo delle disposizioni per la sostituzione dei colleghi assenti;
- le attività relative al potenziamento dell'offerta formativa sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di insegnamento.

(1) Vedi la scheda n. 26 "l'impegno dei docenti nei periodi di sospensione delle lezioni e di interruzione dell'attività didattica".

Riduzione dell'ora di lezione e compenso per la flessibilità organizzativa e didattica

La durata dell'unità didattica è fissata in 60 minuti; può essere ridotta (in genere a 50 minuti):

- per cause di forza maggiore (orario dei trasporti pubblici, doppi turni, assenza del servizio di mensa, ecc.), senza obbligo di recupero; la delibera viene assunta dal Consiglio di istituto;
- per motivi didattici, conseguenti ad una scelta del collegio dei docenti, con recupero obbligatorio che avviene nell'ambito delle attività didattiche programmate dalla scuola. La delibera è assunta dal Collegio dei docenti.

In quest'ultimo caso, un docente con cattedra di 18 ore deve svolgere 22 unità didattiche di 50 minuti. Per riconoscere il maggiore e diverso impegno del personale, è possibile attuare l'art 88, comma 2, lettera "a", che prevede un compenso forfettario a carico del Fondo per la flessibilità organizzativa e didattica, "che consiste nelle prestazioni connesse alla turnazione ed a particolari forme di flessibilità dell'orario, alla sua

intensificazione mediante una diversa scansione dell'ora di lezione ed all'ampliamento del funzionamento dell'attività scolastica".

L'entità del compenso è stabilita in contrattazione di istituto.

Nota bene: al di fuori dei casi sopra previsti qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La delibera è assunta dal Collegio dei docenti (art. 28 comma 2 CCNL 2016-18).

23. **IL PIANO ANNUALE DELLE ATTIVITÀ DEL PERSONALE** (art. 28 comma 3 CCNL 2006-09)

Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente predispone il piano annuale delle attività ed i conseguenti impegni dei docenti, che sono conferiti in forma scritta e possono prevedere attività aggiuntive.

Il piano è deliberato dal Collegio dei docenti e può essere modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze.

Del piano è data informazione alla delegazione che partecipa alla contrattazione d'istituto (RSU e rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL).

24. **ATTIVITÀ FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO** (art. 29 CCNL 2006-09)

Sono obbligatorie, non comportano retribuzione accessoria e consistono in ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Comprendono tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi.

Le attività individuali consistono in:

- preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;
- correzione dei compiti;
- rapporti individuali con le famiglie e gli studenti, con criteri, modalità e strumenti di comunicazione definiti dal Consiglio di istituto, su proposta del Collegio dei docenti.

Le attività collegiali consistono in:

- scrutini ed esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione;
- accoglienza e vigilanza degli alunni (il docente è tenuto a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni ed assistere all'uscita degli alunni dalla scuola);
- partecipazione ai consigli di classe, interclasse e intersezione, programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti, in modo tale da prevedere un impegno individuale fino a 40 ore annue;

Sono poi previste attività funzionali fino a 40 ore annue per:

- la partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, compresa l'attività di programmazione di inizio e fine d'anno;
- l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini e sull'andamento delle attività educative nella scuola materna e nei convitti.

Solo le ore eccedenti le 40 stabilite per queste ultime attività sono retribuite con il Fondo di istituto come attività aggiuntive di non insegnamento (art. 88, comma 2, lettera "d"), con il compenso orario di € 17,50.

25.

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

(art. 29 CCNL 2016-18 in sostituzione dell'art. 91 CCNL 2006-09)

È prevista una specifica successiva sessione negoziale, da concludersi entro luglio 2018, rivolte a "non sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento" e di cui si indicano alcune finalità.

Da subito si sono inserite nell'art. 498 del d. lgs. n. 297/1994 due causali di destituzione:

- le molestie sessuali sugli studenti;
- le dichiarazioni false o mendaci nelle procedure di mobilità.

26.

L'IMPEGNO DEI DOCENTI NEI PERIODI DI SOSPENSIONE DELLE LEZIONI E INTERRUZIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA

L'art. 28, c. 5 del CCNL 2006-09 stabilisce che l'attività di insegnamento si svolge "nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale".

Ne consegue che nei periodi di sospensione delle lezioni e interruzione delle attività didattiche, i docenti non hanno l'obbligo di rimanere a scuola per l'orario di cattedra e possono essere impegnati solo in attività funzionali o aggiuntive, e precisamente:

- eventuali consigli di classe, per un impegno complessivo fino a 40 ore annue;
- scrutini, esami e adempimenti connessi;
- riunioni del Collegio dei docenti, attività di programmazione e verifica fino a 40 ore annue, con l'avvertenza che le ore eccedenti vanno retribuite con il fondo di istituto;
- eventuali attività di aggiornamento, da svolgere su base volontaria;
- attività aggiuntive (anche queste da svolgere su base volontaria) previste nel PTOF o deliberate dal Collegio dei docenti, che danno diritto al compenso orario o forfettario.

Non è quindi ipotizzabile l'imposizione dell'obbligo della semplice presenza nella scuola (con eventuale obbligo di firma del registro delle presenze) indipendentemente dall'impegno in attività programmate, non trovando ciò corrispondenza negli obblighi stabiliti dalla norma contrattuale.

27.

RAPPORTI CON L'UNIVERSITÀ

(art. 41 – 43 CCNL 2006-09)

Le Università possono avvalersi di personale docente della scuola, stipulando convenzioni con le Direzioni regionali e con le scuole stesse

- per il raggiungimento di specifiche finalità;
- per progetti relativi all'orientamento universitario;
- per il recupero degli studenti fuori corso.

I docenti possono svolgere tali compiti:

- in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dirigente scolastico;
- ponendosi in aspettativa senza retribuzione;
- ponendosi in part-time annuale.

Le spese sono -ovviamente- a carico dell'Università.

I docenti coinvolti in detti progetti riceveranno una certificazione dell'attività svolta.

Nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione e delle scuole di specializzazione, i supervisor del tirocinio ed i coordinatori delle attività didattiche, hanno diritto ad un orario di servizio organizzato in modo da consentire loro la presenza nella sede universitaria e lo svolgimento delle attività di raccordo con i docenti universitari.

Il docente tutor, che assiste gli studenti universitari che svolgono il tirocinio nella scuola, percepisce il compenso -a carico del fondo di istituto- per le ore di lavoro aggiuntivo che comprendono anche le attività di raccordo con i docenti universitari o con i supervisor.

Lo studente universitario in tirocinio presso la scuola:

- partecipa alle attività collegiali, ai consigli di classe ed alle eventuali attività extracurricolari che vanno computate all'interno delle ore di tirocinio;
- può essere utilizzato in attività istituzionali in compresenza di un docente della scuola.

L'orario di servizio nella scuola dei docenti che operano all'università deve tener conto dell'esigenza che i docenti stessi possano essere presenti nelle sedi universitarie negli orari di svolgimento dei loro impegni.

28.

RIENTRO IN SERVIZIO DEI DOCENTI DOPO IL 30 APRILE (art. 37 CCNL 2006-09)

Se il docente titolare rientra a scuola dopo il 30 aprile, in seguito ad una lunga assenza (150 giorni continuativi o 90 giorni nelle classi terminali, compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica):

- il supplente è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali (il contratto non dovrà avere nessuna interruzione nel periodo tra il termine delle lezioni e gli scrutini o eventuali esami);
- il titolare è utilizzato nella sede di servizio:
 - in supplenze;
 - nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi;
 - nello svolgimento di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola.

Nota bene: La norma si applica a tutti gli ordini di scuola sia nel caso di rientro del titolare assente dopo il 30 aprile (il titolare rientra "fisicamente" a disposizione della scuola dopo il 30 aprile), sia nel caso di "mancato rientro" (il titolare totalizza il numero di giorni previsto, 150 o 90, continuando però la sua assenza fino al termine delle lezioni, senza rientrare fisicamente a disposizione). Inoltre i periodi di sospensione delle lezioni (es. vacanze di Natale e/o Pasqua) rientrano nel computo dell'assenza continuativa del docente, a nulla rilevando se lo stesso abbia o meno coperto tale periodo con un'assenza. L'inclusione di tali periodi nella norma ha lo scopo di garantire la continuità didattica agli alunni, fondamentale per il loro successo formativo e didattico.

IL PERSONALE ATA

29. **ORARIO DI LAVORO** (art. 51 CCNL 2006-09)

È funzionale all'orario di servizio e di apertura della scuola e consiste - di norma - in 6 ore continuative antimeridiane per 6 giorni, per un totale di 36 ore settimanali, che possono essere articolate tenendo conto delle seguenti precisazioni:

- orario massimo giornaliero: 9 ore, comprese le prestazioni orarie aggiuntive;
- dopo 6 ore continuative, il dipendente può chiedere una pausa di almeno 30 minuti, che diventa obbligatoria se l'orario supera le 7 ore e 12 minuti.

Le prestazioni autorizzate eccedenti l'orario di servizio sono retribuite con le modalità e nella misura definite nel contratto di istituto, che disciplina anche le modalità di articolazione dell'orario (vedi art. 53).

30. **MODALITÀ DI PRESTAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO** (art. 53 CCNL 2006-09)

In base alle esigenze della scuola, l'orario può essere organizzato:

- in maniera flessibile;
- su base plurisettimanale;
- secondo il principio della turnazione.

ORARIO FLESSIBILE. Consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale, distribuendo l'orario anche in 5 giorni lavorativi.

Compatibilmente con le esigenze di servizio:

- va favorita prioritariamente la richiesta di orario flessibile del persona-

le che si trovi nelle situazioni previste dalle leggi 1204/1971, 903/1977, 104/1992 e dal d.lgs. 151/2001 (lavoratrici madri, lavoratori padri, portatori di handicap) anche se la scuola non adotta l'orario flessibile;

- vanno prese in considerazione le eventuali necessità del personale che si trovi in situazioni particolari (tossicodipendenza, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno nel volontariato).

ORARIO PLURISSETTIMANALE. Si attua in relazione a prevedibili periodi in cui sia necessario intensificare le attività, o per particolari esigenze di specifici settori della scuola (ad esempio, le aziende agrarie), tenendo conto della disponibilità del personale e dei seguenti criteri:

- le 36 ore settimanali possono essere portate fino a 42, per non più di 3 settimane continuative;
- i periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario sono individuati contestualmente ogni anno e non possono superare rispettivamente le 13 settimane per anno scolastico.

Le ore in più prestate nelle settimane di maggiore concentrazione del lavoro si recuperano con:

- riduzione giornaliera dell'orario ordinario;
- riduzione del numero di giorni lavorativi.

TURNAZIONE. Serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale, su 5 o 6 giorni, nei casi in cui l'orario flessibile e plurisettimanale non siano sufficienti.

La turnazione si attua secondo i seguenti criteri:

- si considera in turnazione il personale che si avvicenda in modo da coprire -a rotazione- l'intera durata del servizio;
- la ripartizione del personale nei vari turni avviene sulla base delle professionalità necessarie per ciascun turno;
- è ammessa la sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente;
- può essere attivato un turno serale oltre le ore 20, solo per esigenze specifiche connesse alle attività didattiche ed al funzionamento della scuola.

Turni notturni e festivi del personale dei convitti:

- turni notturni effettuabili in un mese: di norma, non più di 8;
- turni festivi effettuabili in un mese: di norma, non più di 1/3 dei giorni festivi dell'anno.

Il turno notturno è sospeso nei periodi in cui i convittori non sono presenti nel convitto, salvo comprovate esigenze dell'istituzione e previa acquisizione della disponibilità del personale.

L'orario notturno va dalle ore 22 alle 6 del giorno successivo.

Turno notturno - festivo:

- tra le 22 del giorno pre-festivo alle 6 del giorno festivo;
- tra le 22 del giorno festivo alle 6 del giorno successivo.

Sono escluse dai turni notturni le lavoratrici madri, nel periodo compreso dall'accertamento della gravidanza fino al compimento di un anno del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- i genitori con un figlio di età inferiore a tre anni;
- l'unico genitore con un figlio di età inferiore a 12 anni;
- i dipendenti con a carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92.

L'orario di lavoro degli assistenti tecnici è così articolato:

- almeno 24 ore settimanali sono destinate all'assistenza alle esercitazioni didattiche, in compresenza del docente;
- le restanti 12 ore, vanno dedicate alla manutenzione e riparazione delle attrezzature di laboratorio ed alla preparazione del materiale per le esercitazioni.

Nei periodi di sospensione delle attività didattiche, gli assistenti tecnici sono utilizzati in attività di manutenzione del materiale tecnico, scientifico e informatico dei laboratori, delle officine, dei reparti di lavorazione o degli uffici di loro competenza.

31. PERIODO DI PROVA (art. 30 CCNL 2016-18)

- 1) Il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

- due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree A e A super
 - quattro mesi per i restanti profili.
- 2) In base ai criteri predeterminati dall'Amministrazione, sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.
 - 3) Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
 - 4) Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL 2006-09.
 - 5) Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del punto 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
 - 6) Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal punto 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
 - 7) Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.
 - 8) In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati (nuovo comma 8).
 - 9) Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta (nuovo comma 9).
 - 10) Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato

superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.

- 11) La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

32. **PIANO ANNUALE DELLE ATTIVITÀ DEL PERSONALE ATA**

(art. 53, c. 1 CCNL 2006-09 modificato dall'art. 41 CCNL 2016-18)

All'inizio dell'anno scolastico:

- il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7 comma 2 lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017.
- il dirigente ne verifica la congruenza rispetto al PTOF e adotta il piano sulla base dei criteri e delle modalità stabiliti nella contrattazione di istituto.

L'attuazione del piano (che può essere modificato solo attraverso un nuovo accordo con le RSU) è affidata al DSGA.

33. **RITARDI, RECUPERI E RIPOSI COMPENSATIVI**

(art. 54 CCNL 2006-09)

I ritardi vanno recuperati entro il mese successivo a quello in cui si sono verificati.

Il mancato recupero entro il termine, attribuibile ad inadempienza del dipendente, comporta la proporzionale decurtazione dello stipendio,

cumulando le frazioni di ritardo fino ad 1 ora, o frazione non inferiori ai 30 minuti.

Le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite, in quanto autorizzate.

In luogo della retribuzione, il dipendente può chiedere, compatibilmente con le esigenze organizzative della scuola, ore o giornate di riposo compensativo, che:

- possono essere cumulate e fruitive nel periodo estivo o nei periodi di sospensione delle attività didattiche;
- non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento;
- devono essere fruitive non oltre i 3 mesi successivi all'anno scolastico in cui si sono maturate;
- vanno comunque retribuite nel caso in cui i riposi non vengano fruiti dal dipendente per impedimento o per motivi di servizio.

La scuola fornisce ogni mese a ciascun dipendente un quadro dell'orario, contenente i ritardi da recuperare e le ore eccedenti effettuate da recuperare o da liquidare.

34.

RIDUZIONE DELL'ORARIO A 35 ORE SETTIMANALI

(art. 55 CCNL 2006-09)

Può essere adottato:

- nei convitti; nelle aziende agrarie;
- negli istituti che per almeno 3 giorni a settimana hanno un orario di servizio superiore alle 10 ore al giorno.

Può riguardare il personale che, per agevolare l'ampliamento dei servizi all'utenza, svolge un orario particolarmente gravoso,

- perché articolato su più turni;
- perché comporta significative oscillazioni rispetto a quello ordinario.

Il contratto di istituto definisce il numero, la tipologia ed i criteri di individuazione del personale che fruisce della riduzione.

35. **COMPITI DEL PERSONALE ATA** (art. 47 nel nuovo testo definito nella sequenza 25.07.2008)

Oltre alle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza, i compiti del personale ATA sono costituiti da attività necessarie per la realizzazione del PTOF e precisamente:

- da incarichi specifici che comportano l'assunzione di ulteriori responsabilità;
- da compiti che comportano particolari responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del PTOF.

36. **OBBLIGHI DEL PERSONALE ATA** (artt. 10 e 11 CCNL 2016-18)

Confluisce in questo art. l'art. 92 del CCNL 2006-09 che riguarda gli obblighi del Personale Amministrativo, tecnico e ausiliario.

Le norme sono sostanzialmente quelle già vigenti e stabilite dal d.lgs. 165/2001 e da altre disposizioni di legge come la legge n. 241/1990 sui procedimenti amministrativi, il d.lgs. n. 33/2013 sulle procedure informative, il DPR 445/2000 sulle autocertificazioni, il DPR 62/2013 sul codice di comportamento dei dipendenti pubblici, etc.

C'è un richiamo ad un fenomeno ultimamente molto diffuso che è quello di bullismo o cyberbullismo che laddove individuato va subito segnalato.

Di seguito gli obblighi:

- Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui.
- Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

- Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.
- In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
 - e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative quest'ultimo si identifica con il DSGA;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi ese-

cuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano
- q) coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- r) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Inoltre, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative è tenuto a:

- a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

- b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, studentesse e studenti;
- c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, studentesse e studenti;
- d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informati ci;
- e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
- f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;
- g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

37.

POSIZIONI ECONOMICHE PER IL PERSONALE ATA

(art. 50 nel nuovo testo definito nella sequenza 25.07.2008)

Le posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale del personale a tempo indeterminato delle aree A e B sono:

PRIMA POSIZIONE:

- area A): € 600,00 annui, corrisposti in tredici mensilità;
- area B) : € 1200,00 annui, corrisposti in tredici mensilità.

L'attribuzione avviene progressivamente dopo la frequenza con esito favorevole di apposito corso di formazione diretto al personale utilmente collocato in apposita graduatoria formata con le procedure fissate con l'accordo MIUR - OO.SS. del 10/05/2006.

I titolari della posizione dell'area B possono sostituire il DSGA.

SECONDA POSIZIONE:

area B: € 1800,00 annui corrisposti in tredici mensilità.

- L'attribuzione avviene progressivamente dopo la frequenza con esito favorevole di apposito corso di formazione diretto al personale utilmente collocato in apposita graduatoria che sarà formata attraverso le procedure selettive di cui all'art. 48 fissate in sede di contrattazione integrativa nazionale.

Il titolare della posizione è tenuto alla sostituzione del DSGA per l'area amministrativa ed alla collaborazione con l'ufficio tecnico per l'area tecnica.

Le posizioni economiche non possono essere cumulate.

L'ammissione alla frequenza dei corsi è determinata nella misura del 105 % delle posizioni economiche disponibili.

In sede di concertazione sarà attuata la ripartizione tra i profili dell'area B.

38.

I COMPENSI DEL DSGA COMPRESA L'INDENNITÀ PER IL DSGA CHE COPRA POSTI COMUNI A PIÙ ISTITUZIONI SCOLASTICHE

(art. 89 nel nuovo testo definito nella sequenza 25.07.2008 e art. 39 CCNL 2016-18)

II DSGA:

- percepisce l'indennità di direzione in misura fissa e la quota variabile definita nella tabella 9, così come modificata dalla sequenza contrattuale 25.07.2008;
- può percepire compensi per attività e prestazioni aggiuntive svolte in progetti finanziati con risorse dell'Unione Europea, da enti pubblici e da soggetti privati;
- può prestare la propria collaborazione ad altra scuola per realizzare

specifiche attività che richiedano competenze professionali non presenti nella scuola che ne faccia richiesta (art. 57).

Con l'attribuzione dell'indennità di direzione, il DSGA non accede più al fondo di istituto.

Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche (art. 39 del CCNL 2016-18)

In attuazione dell'art. 2, comma 4 del CCNL relativo ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (DSGA) sottoscritto il 10/11/2014, gli effetti del predetto CCNL sono prorogati fino al termine dell'anno scolastico nel corso del quale è adottato l'accordo in sede di conferenza unificata di cui all'art. 19, comma 5-ter del D.L. 6-7-2011 n. 98.

IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

39.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

(Docenti art. 40 - ATA art. 60 CCNL 2006-09)

Il rapporto di lavoro è costituito e regolato da un contratto individuale, in cui sono indicati:

- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la data di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro; la qualifica di inquadramento professionale ed il livello retributivo iniziale;
- i compiti e le mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione.

Se l'assunzione avviene per assenza del titolare, nel contratto viene specificato anche il nominativo del titolare stesso.

In base a quanto disposto dall'art 41 del CCNL 2016-18 i contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

Il personale assunto con orario settimanale inferiore alla cattedra oraria ha diritto al completamento o, comunque all'elevazione dell'orario medesimo.

Se rientrano nel periodo di durata del rapporto di lavoro, vengono retribuiti e computati nell'anzianità di servizio:

- le domeniche e le festività infrasettimanali;
- il "giorno libero" del titolare assente;
- i periodi di sospensione delle lezioni (Natale, Pasqua, elezioni) se il titolare si assenta per un periodo continuativo che comincia almeno 7 giorni prima e termina 7 giorni dopo la sospensione stessa, indipendentemente dalle motivazioni dell'assenza del titolare.

Il supplente che completa l'intero orario settimanale ha diritto al pagamento della domenica (ed eventualmente del sabato se il PTOF prevede un orario articolato su cinque giorni).

In proposito si specifica quanto segue.

1. L'orario settimanale ordinario è stabilito nell'art. 28, c. 5 del CCNL 2006-09:
 - 25 ore nella scuola dell'infanzia;
 - 22 + 2 nella scuola elementare;
 - 18 nella secondaria.
2. Il calcolo delle ore prestate nel corso della settimana e l'eventuale pagamento della domenica (ed eventualmente del sabato) spetta all'ultima scuola in cui il docente ha prestato servizio, o attraverso un'autocertificazione dell'interessato, o attraverso l'acquisizione di documentazione da parte delle altre scuole.
3. Il pagamento della domenica (e del sabato) implica il riconoscimento giuridico della giornata.

Nota bene: Il pagamento del sabato e della domenica con riconoscimento giuridico delle giornate non dipende solo dal completamento dell'orario settimanale del titolare sostituito, ma anche da un'altra norma riconducibile al Regolamento delle Supplenze (D.M. 131/07 art. 7 comma 4) che riguarda la proroga del contratto di supplenza al verificarsi del prosieguo dell'assenza del titolare. Secondo tale norma, infatti, il sabato (anche nel caso del giorno "libero") e la domenica sono comunque ricompresi nel contratto del supplente in servizio, anche senza che quest'ultimo abbia completato tutto l'orario settimanale ordinario, qualora il titolare, assente fino a venerdì, si assenta nuovamente (per stessa o diversa tipologia di assenza) dal lunedì successivo.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto a tempo indeterminato per effetto di specifiche disposizioni normative.

40.

ASPETTATIVE, CONGEDI, FERIE E PERMESSI

(art. 19 CCNL 2006-09)

Nei limiti di durata della nomina, il personale supplente ha diritto alla fruizione dei seguenti istituti, alle stesse condizioni previste per il personale a tempo indeterminato, la cui illustrazione è riportata alle singole voci:

- aspettativa (scheda n. 1);

- congedi parentali (scheda n. 5);
- permessi brevi (scheda n. 16);
- rientro dei docenti dopo il 30 aprile (scheda n. 28).

Per le ferie e i permessi si precisa quanto segue:

FERIE: sono calcolate in **proporzione al servizio prestato**, e sono fruiti, su richiesta del dipendente, nei periodi di interruzione dell'attività didattica e/o sospensione delle lezioni, durante il rapporto di impiego.

Esempio: personale con meno di 3 anni di servizio che ha prestato 82 giorni di supplenza: 7 gg. di ferie ($82:360 = x:30$)

Per il **personale assunto per supplenza breve o fino al 30/6** la monetizzazione delle ferie avviene nella misura data dai giorni di ferie spettanti detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel periodo contrattuale (legge n. 228/2012 e dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 2016-18).

PERMESSI RETRIBUITI:

- matrimonio (1): 15 giorni continuativi (spettano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile);
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado: 3 giorni di permesso per evento;

PERMESSI NON RETRIBUITI:

- per motivi personali o familiari: 6 giorni di permesso;
- per concorsi o esami, compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio: 8 giorni di permesso.

La fruizione dei permessi non retribuiti interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

(1) Per il personale di ruolo, l'art. 15, c. 3, stabilisce che i 15 giorni consecutivi di congedo per matrimonio possono essere fruiti - su richiesta del dipendente - da una settimana prima a due mesi dopo l'evento. Anche se questa possibilità non è espressamente stabilita nell'art. 19, riteniamo che sia applicabile anche per i supplenti, a condizione - ovviamente - che il periodo prescelto rientri nel periodo di vigenza del contratto di lavoro.

41.

ASSENZE PER MALATTIA

(art. 19 CCNL 2006-09)

- Il personale assunto per **l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche** (anche se nominato dal dirigente scolastico) ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi in un triennio scolastico.

In **ciascun anno scolastico** la retribuzione viene corrisposta:

- per intero nel primo mese di assenza;
 - al 50% nel secondo e terzo mese (senza interruzione dell'anzianità di servizio);
 - per il restante periodo: conservazione del posto senza assegni e con interruzione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
- Il personale assunto dal dirigente per supplenze temporanee ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni all'anno, con retribuzione al 50%, nei limiti della durata del rapporto di lavoro (senza interruzione dell'anzianità di servizio).
 - In caso di gravi patologie, le giornate di assenza per ricovero in ospedale o in day hospital, per sottoporsi a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e per le conseguenze certificate delle terapie stesse:
- sono escluse dal computo delle assenze;
 - vengono retribuite per intero;
 - non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.
 - In caso di infortunio sul lavoro o malattia dovuta a causa di servizio, con la validità della nomina in costanza di detta patologia, valgono le stesse disposizioni previste per il personale assunto a tempo indeterminato (scheda n. 13).

LA RSU

(Composizione, elezione, durata dell'incarico, dimissioni, incompatibilità)

Le norme che regolano i doveri, i diritti e le competenze delle RSU sono contenute nell' "Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni", sottoscritto dall'ARAN e dalle Organizzazioni sindacali in data 7-8-1998 e nei successivi accordi integrativi di modifica o di interpretazione autentica.

La RSU:

- è un organo di rappresentanza collegiale che, in mancanza di unanimità, decide a maggioranza ed esprime un solo voto;
- la composizione è determinata in base al numero dei dipendenti di ogni singola scuola:
 - fino a 200 dipendenti: 3 RSU;
 - da 201 a 3000 dipendenti: 3 RSU, più altre 3 per ogni 300 dipendenti (o frazione) oltre i 200 iniziali;
- gli eletti vengono proclamati dalla Commissione elettorale e da quel momento entrano in carica, senza alcuna ulteriore formalità;
- l'incarico dura 3 anni, al termine dei quali la RSU decade. Non essendo prevista la proroga, le nuove elezioni vengono indette 3 mesi prima della scadenza del mandato;
- è incompatibile con cariche in organismi istituzionali e con cariche esecutive in partiti o movimenti politici. L'appartenenza agli Organi Collegiali della scuola non costituisce motivo di incompatibilità (vedi anche la risposta dell'ARAN del 22-05-2011) ;
- Le dimissioni:
 - sono una questione interna alla RSU, sulla quale il Dirigente Scolastico non ha competenza;
 - vanno presentate per iscritto alla RSU, che decide nel merito;
 - il componente dimissionario viene sostituito con il primo dei non eletti nella stessa lista;
 - l'accettazione delle dimissioni ed il nominativo del subentrante vengono comunicate dalla RSU al Dirigente Scolastico e al personale della scuola;
 - se la lista è esaurita, il posto resta vacante;
- la decadenza oltre che per fine mandato e per dimissioni, i singoli

componenti la RSU decadono in caso di cessazione dal servizio o di trasferimento ad altra scuola; anche in questo caso i componenti decaduti vanno sostituiti con il primo dei non eletti nella stessa lista. Se decade o si dimette più del 50 % degli eletti e non è possibile sostituirli con altri componenti la stessa lista, decade tutta la RSU e si procede a nuove elezioni. In questo caso i sindacati rappresentativi a livello territoriale concordano - entro 5 giorni - con il Dirigente Scolastico la data delle elezioni suppletive, che si devono tenere entro 50 giorni dalla decadenza della RSU.

Durante tale periodo le relazioni sindacali - compresa la contrattazione - si svolgono con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e con i componenti la RSU rimasti in carica.

I PERMESSI RETRIBUITI DELLE RSU.

Come si calcolano: per ogni anno scolastico il monte ore è costituito da 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente a tempo indeterminato (Contratto Quadro ARAN-OOSS del 4 dicembre 2017).

Come si utilizzano.

Il monte ore così determinato è attribuito alla RSU nel suo insieme e viene utilizzato dalla stessa RSU (attraverso un regolamento interno) in base alle attività che prevede di svolgere nel corso dell'anno scolastico, con le seguenti possibili finalizzazioni:

- per le attività connesse al ruolo delle RSU, comprese le relazioni sindacali con il dirigente che si svolgono - di norma - al di fuori dell'orario di lavoro, oppure - se è ritenuto opportuno - utilizzando le ore di permesso;
- per partecipare ad iniziative delle organizzazioni sindacali; per questo particolare tipo di impegno è possibile attribuire un certo numero di ore ad ogni singolo componente la RSU, che le utilizza autonomamente per i rapporti con il sindacato.

Cumulo delle ore di permesso.

- il docente RSU, per motivi legati alla continuità didattica, può cumulare le ore di permesso fino ad un massimo di 12 giorni all'anno e per non più di 5 giorni ogni due mesi;

- il personale ATA eletto RSU può cumulare fino a 20 giorni di permesso all'anno, senza sostituzione.

Per ottenere i permessi:

- la comunicazione va presentata per iscritto al dirigente che ne prende atto, registra le ore utilizzate e verifica il rispetto dei vincoli previsti per il cumulo; è opportuno che la comunicazione pervenga al dirigente in tempo utile per facilitare la predisposizione delle sostituzioni o degli adattamenti di orario, al fine di limitare il più possibile disagi agli studenti ed alle famiglie;
- l'eventuale impedimento dell'uso del permesso deve essere immediatamente comunicato e adeguatamente motivato alla RSU da parte del dirigente che - in caso contrario - è passibile di denuncia per comportamento antisindacale.

Cumulo di permessi di diversa origine e natura

Ogni componente la RSU, in aggiunta ai permessi che gli competono per tale funzione, può fruire degli altri permessi che gli derivano da eventuali incarichi che ricopre nell'ambito di sindacati rappresentativi o nell'ambito del Decreto Leg.vo 626 sulla sicurezza; se - per esempio - è stato designato Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), gli spettano anche le 40 ore annue di permesso retribuito stabilito nell'art. 73, c. 2. lettera "g" del CCNL 2006/2009, che continua a trovare applicazione nel CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2016/2018.

I DIRITTI COLLETTIVI DELLA RSU

I diritti delle RSU sono definiti nell'Accordo Quadro del 7 agosto 1998 e successive modifiche, integrazioni ed interpretazioni autentiche.

Fruizione di un albo

Le RSU hanno diritto a fruire di un Albo (diverso da quello delle organizzazioni sindacali) in tutte le sedi della scuola (non solo nella sede centrale) per affiggere materiale attinente la propria attività.

Per ottenere l'Albo, la RSU invia una richiesta scritta al dirigente, indican-

do anche il luogo della possibile collocazione, che deve essere facilmente accessibile a tutto il personale.

L'utilizzo dell'Albo e la responsabilità di quanto viene affisso spetta esclusivamente alla RSU nel suo insieme, non ai singoli componenti che, in mancanza di accordo, decidono a maggioranza.

Sui contenuti delle comunicazioni e dei documenti esposti, il dirigente non esercita un controllo preventivo, né può far rimuovere il materiale affisso; se ritiene che esso sia in contrasto con le disposizioni di legge, può invitare la RSU a rimuoverlo dall'Albo, oppure può informare l'autorità giudiziaria.

Utilizzazione gratuita di un locale della scuola

- nelle scuole con **più di 200 dipendenti**, la RSU ha diritto all'uso permanente e gratuito di un locale e della indispensabile attrezzatura per uso ufficio;
- nelle scuole con **meno di 200 dipendenti**, l'uso permanente del locale è previsto solo se c'è la disponibilità. In caso contrario la RSU utilizza, di volta in volta, un locale temporaneamente libero da attività didattiche.

La richiesta di utilizzo va indirizzata per iscritto al dirigente, indicando anche il locale eventualmente individuato. L'uso del locale va regolamentato nel contratto di istituto (per gli aspetti che attengono all'accesso in orario di chiusura della scuola, alla responsabilità per eventuali danni prodotti, all'assicurazione, all'ingresso di persone estranee alla scuola, ecc.).

La RSU può chiedere anche l'utilizzazione - o l'acquisto - di un armadio e di quanto è indispensabile per svolgere la propria attività.

Utilizzazione delle attrezzature e dei servizi della scuola

La RSU può avere necessità di utilizzare, per gli adempimenti connessi alla sua attività, il telefono, il fax, la fotocopiatrice, la stampante della scuola.

Anche su questa materia è necessario un accordo con il dirigente per definire criteri, modalità, tempi e quantità, considerando che la RSU è un soggetto - riconosciuto dalla legge - che opera nella scuola a tutela e nell'interesse del personale.

Sembra evidente che l'investimento complessivo attuato dallo Stato per l'istituzione ed il funzionamento delle RSU (che è un investimento anche economico, se consideriamo i permessi) deve comprendere anche le spese necessarie per consentire l'espletamento delle attività istituzionali di tali organismi.

La Rsu ha il diritto:

- di accedere ad internet;
- di usare la posta elettronica;
- di collegarsi con i siti sindacali, di ricevere comunicazioni e documenti.

Le modalità e gli orari di utilizzo della rete informatica della scuola vanno contrattati con il dirigente, insieme alla garanzia che la posta in arrivo venga tempestivamente consegnata; a questo proposito, per evitare disguidi e "dimenticanze", sarebbe opportuno utilizzare una apposita cassetta per la posta in cui vengono "imbucate" tutte le comunicazioni dirette alla RSU, comprese quelle pervenute per via telematica.

CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA NELLA SCUOLA

Le norme sulle modalità di convocazione e di svolgimento delle assemblee sono definite nell'art. 23 del CCNL 2016/2018 e nell'art. 4 del CCNQ del 4/12/2017, che stabiliscono per le RSU quanto segue:

- le RSU possono svolgere assemblee in orario di servizio solo nella scuola in cui sono state elette;
- il diritto di convocare l'assemblea spetta alla RSU nel suo insieme, non ai singoli componenti;
- l'opportunità della convocazione, la data, l'orario, l'ordine del giorno, i materiali da diffondere e l'eventuale presenza di rappresentanti sindacali esterni vengono stabiliti dalla RSU nel suo complesso; se non c'è accordo, le decisioni vengono assunte a maggioranza;
- il singolo componente la RSU non può indire l'assemblea; può farlo esclusivamente insieme ad uno o più Sindacati rappresentativi del comparto.

RSU E SINDACATO TERRITORIALE

La RSU rappresenta i lavoratori nella contrattazione di istituto, ma non è un sindacalista.

È quindi opportuno che su tutte le questioni che non rientrano nella sue competenze e riguardano i diritti dei lavoratori (i permessi, le ferie, l'orario di servizio, ecc.) la RSU non assuma iniziative autonome, ma si rivolga alla Segreteria territoriale della UIL Scuola, sia per risolvere eventuali dubbi sulla corretta applicazione delle norme, sia per garantire al personale interessato il necessario supporto in caso di contenzioso. Sugeriamo di far gestire l'eventuale contenzioso con il D.S. delle segreterie territoriali.

MODELLI DI DOMANDA PER TUTTO IL PERSONALE

ASPETTATIVA

Al Dirigente della scuola
 sottoscritt in
 servizio presso codesta scuola con contratto a tempo e la
 qualifica di

CHIEDE

ai sensi dell'art. 18 del CCNL in vigore,
 un periodo di aspettativa dal alper complessivi giorni
 per
(motivi di famiglia – personali – di lavoro – di studio)

(oppure) per partecipare ad un progetto in convenzione con l'Università, (art.
 42 del CCNL) Allega la seguente documentazione

.....
 Data..... Firma

CONGEDO DI MATERNITÀ

Al Dirigente della scuola
 sottoscritt.....
 in servizio presso codesta scuola con contratto a tempo e
 la qualifica di

COMUNICA

ai sensi del D. lgs. 151/2001 come modificato dal D.lgs. 80/2015 e dell'art.
 12 del CCNL in vigore, che usufruirà del congedo di maternità a far tempo dal
 e fino al considerato che la data presunta del
 parto ècome da allegato certificato medico di gravi-
 danza rilasciato dal Dott.
 in data

Si riserva di presentare a parto avvenuto entro 30 giorni la certificazione atte-
 stante l'evento

Data.....Firma

INTERDIZIONE DAL LAVORO PER GRAVI COMPLICANZE DI GRAVIDANZA

Al Dirigente della scuola
 sottoscritt..... in
 servizio presso codesta scuola con contratto a tempo e la
 qualifica di

CHIEDE

ai sensi del D. lgs. 151/2001 come modificato dal D.lgs. 80/2015 e dell'art.
 12 del CCNL in vigore, che venga disposta, a far tempo dal
 e fino al l'interdizione dal
 lavoro per gravi complicanze di gravidanza, come da allegato certificato medi-
 co di gravidanza rilasciato dal Dott.
 in data

Data.....Firma

FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Al Dirigente della scuola.....
sottoscritt.....
 in servizio presso codesta scuola con contratto a tempo e
 la qualifica di

COMUNICA

ai sensi del D. lgs. 151/2001 come modificato dal D.lgs. 80/2015 e dell'art.
 12 del CCNL in vigore, che la data presunta del parto è il
 come risulta dall'allegato certificato medico di gra-
 vidanza rilasciato dal Dott. in
 data

CHIEDE

di fruire della flessibilità del congedo di maternità, intendendo assentarsi dal
 lavoro a far tempo dal..... in quanto tale opzione non
 arreca pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro come risulta dal-
 l'allegato certificato del medico specialista del Ssn o con esso convenzionato.
 Si riserva di presentare a parto avvenuto entro 30 giorni la certificazione atte-
 stante l'evento

Data.....Firma

ASSENZA PER VISITA MEDICA PRENATALE

Al Dirigente della scuola
 sottoscritt.....
 in servizio presso codesta scuola con contratto a tempo e
 la qualifica di

COMUNICA

ai sensi del D. lgs. 151/2001 come modificato dal D.lgs. 80/2015 e dell'art. 12 del CCNL in vigore, che si assenterà dal lavoro dal al , giornioppure dalle ore alle ore del giorno per sottoporsi a controlli prenatali. La sottoscritta presenterà, al rientro, certificazione attestante l'avvenuto controllo.

Data..... Firma

CONGEDO PARENTALE

Al Dirigente della scuola
 sottoscritt.....
 in servizio presso codesta scuola con contratto a tempo e
 la qualifica di

CHIEDE

ai sensi del D. lgs. 151/2001 come modificato dal D.lgs. 80/2015 e dell'art. 12 del CCNL in vigore, un congedo parentale dal al per complessivi giorni in quanto: madre/padre di figlio di anni di età adottante di bambino di anni di età affidataria di bambino di anni di età madre/padre di figlio con handicap di anni di età

Data..... Firma

CONGEDO PARENTALE PER MALATTIA DEL FIGLIO

Al Dirigente della scuola
 sottoscritt.....
 in servizio presso codesta scuola con contratto a tempo
 e la qualifica di

CHIEDE

ai sensi del D. lgs. 151/2001 e dell'art. 12 del CCNL in vigore, un congedo dal al per complessivi giorniper malattia del figlio di anni di età.
 Allega: il certificato medico attestante la malattia del figlio;
 la dichiarazione di rinuncia del coniuge a fruire del medesimo beneficio.
 Data.....Firma

RIPOSI GIORNALIERI

Al Dirigente della scuola
 sottoscritt.....
 in servizio presso codesta scuola con contratto a tempo e
 la qualifica di

CHIEDE

ai sensi del D. lgs. 151/2001 come modificato dal D.lgs. 80/2015 e dell'art. 12 del CCNL in vigore, di usufruire di un'ora/due ore di riposo giornaliero per il periodo dal al.....
 ... I ... sottoscritt... intende valersi dei predetti riposi con il seguente orario:
 ore ore
 Data..... Firma

FERIE

Al Dirigente della scuola
sottoscritt..... in servizio presso
 codesta scuola con contratto a tempo indeterminato con anzianità di servizio
 inferiore/superiore ad anni tre e la qualifica di

CHIEDE

ai sensi dell'art. 13 del CCNL in vigore, oppure con contratto di lavoro a
 tempo determinato e con anzianità di servizio inferiore/superiore ad anni tre
 in applicazione dell'art. 19 del CCNL in vigore, n° giorni di ferie, dal
 al

Data..... Firma

FERIE NON GODUTE

Al Dirigente della scuola
sottoscritt..... in
 servizio presso codesta scuola con contratto a tempo indeterminato con
 anzianità di servizio inferiore/superiore ad anni tre e la qualifica di

CHIEDE

ai sensi dell'art. 13, c.10 del CCNL in vigore, la fruizione (dal al
) di n.° giorni di ferie non godute nello scorso anno sco-
 lastico per i motivi di cui si allega documentazione (o autocertificazione)

Data..... Firma

FESTIVITÀ SOPPRESSE

Al Dirigente della scuola
..... sottoscritt.....
in servizio presso codesta scuola con contratto a tempo e
la qualifica di

CHIEDE

ai sensi della legge 937/1977 e dell'art. 14 del CCNL in vigore, la fruizione di
n° giornate di riposo in sostituzione delle festività sopresse, dal
..... al

Data..... Firma

PERMESSO PER AGGIORNAMENTO

Al Dirigente della scuola
..... sottoscritt.....
in servizio presso codesta la scuola con contratto a tempo
..... e la qualifica di

CHIEDE

ai sensi dell'art. 64, c. 5 del CCNL in vigore, chiede n° giorni di esonero
dal servizio (dal al) per partecipare alle attività di forma-
zione/formatore organizzate da
aventi per argomento

Data..... Firma

PERMESSO BREVE

Al Dirigente della scuola
 sottoscritt.....
 in servizio presso codesta scuola con contratto a tempo e
 la qualifica di

CHIEDE

ai sensi dell'art. 16 del CCNL in vigore, un permesso breve per motivi personali dalle ore alle ore del giorno, e si impegna a recuperare le ore non lavorate alle condizioni stabilite ai commi 3 e 4 del suddetto articolo.

Data.....Firma

PERMESSO PER IL DIRITTO ALLO STUDIO

Al Direttore dell'Ufficio scolastico
 della Regione sottoscritt
 in servizio presso la scuola
 con contratto a tempo e la qualifica di

CHIEDE

ai sensi del DPR 395/1988, dell'art. 64, c. 10 del CCNL in vigore e dell'art. del contratto integrativo regionale sui "Criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio", 150 ore di permesso retribuito da fruire nell'anno scolastico per frequentare

Data.....Firma

PERMESSO PER MALATTIA

Al Dirigente della scuola
 sottoscritt.....
 in servizio presso codesta scuola con contratto a tempo
 e la qualifica di

CHIEDE

ai sensi degli artt. 17 e 19 del CCNL in vigore, un congedo per motivi di salute dal al

Comunica che in tale periodo sarà domiciliato al seguente indirizzo e si impegna a comunicare tempestivamente eventuali variazioni di domicilio.

Data.....Firma

PERMESSO RETRIBUITO/NON RETRIBUITO

Al Dirigente della scuola
 sottoscritt..... in servizio presso codesta scuola con contratto a tempo e la qualifica di

CHIEDE

ai sensi degli artt. 15 e 19 del CCNL in vigore, un permesso non retribuito/retribuito per
 (partecipazione a concorso o ad esami – lutto – motivi personali – matrimonio) nei giorni

Allega la seguente documentazione (o autocertificazione):

Data..... Firma

PERMESSO RETRIBUITO AD ORE PERSONALE ATA

Al Dirigente della scuola
..... sottoscritt..... in ser-
vizio presso codesta scuola con contratto a tempo e
la qualifica di

CHIEDE

ai sensi degli artt. 31-32 del CCNL 2016-18, un permesso per motivi persona-
li/visita specialistica/assistenza al familiare (L. 104/92) dalle ore alle
ore del giorno

Allega la seguente documentazione (o autocertificazione):
.....

Data.....

Firma

MODELLI DI DOMANDA PER LE RSU

RICHIESTA DI CONVOCAZIONE PER LA CONTRATTAZIONE

Al Dirigente della scuola

Oggetto: richiesta di convocazione della delegazione sindacale per la contrattazione di istituto.

La RSU eletta in questo istituto,

CHIEDE

la convocazione della delegazione sindacale (RSU, CGIL, CISL, UIL, GILDA) per avviare il negoziato sulla contrattazione di istituto relativa al corrente anno scolastico .

Con l'occasione ricorda che, ai sensi dell'art. 22 del CCNL in vigore, la contrattazione stessa deve iniziare entro il 15 settembre e concludersi entro il 30 novembre.

data firma

RICHIESTA DI INFORMAZIONE

Oggetto: informazione preventiva / successiva

La RSU eletta in questo istituto, ai sensi dell'art. 22 del CCNL in vigore, CHIEDE l'informazione e la relativa documentazione sulle seguenti materie:

1.

2.

3.

data firma

RICHIESTA DI PERMESSO RETRIBUITO PER LA RSU

Al Dirigente della scuola

.....

Oggetto: permesso retribuito RSU

..... sottoscritt componente la
RSU eletta in questo istituto,

CHIEDE

per il giorno la fruizione di ore di permesso retribuito,
dalle ore alle ore , per motivi inerenti all'incarico ricoperto.

data firma

RICHIESTA DI ASSEMBLEA

Al Dirigente della scuola

.....

Oggetto: assemblea sindacale in orario di servizio.

La RSU eletta in questo istituto, ai sensi dell'art. 23 del CCNL in vigore, CHIEDE l'indizione di una assemblea sindacale in orario di servizio destinata al personale(tutto – docente – ATA) per il giorno, dalle ore alle ore, con il seguente ordine del giorno:

1.
2.
3.

Chiede l'uso di un locale idoneo allo svolgimento dei lavori e la trasmissione della presente nota a tutto il personale interessato.

Invita la S.V. a disporre che il personale in servizio presso le succursali, i plessi e le sezioni staccate termini le attività in tempo utile per poter essere presente fin dall'inizio dei lavori.

Comunica inoltre che all'assemblea parteciperà
(elencare i nominativi dei sindacalisti che parteciperanno all'assemblea).

data

Firma

CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE
DELLA SCUOLA

EDIZIONE INTEGRATA

A cura di
LELLO MACRO E FRANCESCO MELENDEZ

INTRODUZIONE

Com'è noto solo nel 1993 col d.lgs.29/1993 venne trovata in Italia la soluzione al problema su come svolgere le trattative sindacali nel Pubblico Impiego, malgrado il problema della gestione delle relazioni sindacali fosse stato risolto da decenni nel lavoro privato.

Il problema nodale era rappresentato dal fatto che nel Pubblico Impiego, a differenza che nell'impiego privato, la retribuzione dei dipendenti avveniva con fondi pubblici, derivanti dalle tasse o da altri proventi pubblici, e la Costituzione proibisce l'utilizzo di fondi pubblici, senza una norma di autorizzazione.

Questa regola non deve stupire in quanto è una delle più antiche disposizioni costituzionali, addirittura contenuta nella "Magna Charta" firmata nel 1215 a Runnymede in Inghilterra. Dice questa norma che il re non può spendere il denaro delle tasse dei contribuenti senza l'autorizzazione di una assemblea rappresentativa di coloro che hanno pagato quelle tasse. Principio detto in latino "nihil pecunia sine lege" e che tradotto in inglese si scrive "no taxation without representation".

Questo principio è contenuto nell'art. 23 della nostra Costituzione che così recita: **"Nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge."** L'art.81 tra l'altro così dice: **".. Ogni legge che importi nuovi o maggiori oneri provvede ai mezzi per farvi fronte."**

Tutto questo è giusto e sacrosanto ma urta con la dinamica delle trattative sindacali nel Pubblico Impiego come anche nel privato, dove anche la più banale delle richieste, ad esempio di consentire in certe situazioni un ritardo di cinque minuti, ha comunque un costo economico ancorché minimo, pure se per infiniti motivi sarebbe del tutto utile ed opportuno accogliere la richiesta di cui trattasi.

Alla fine il legislatore sulla base degli studi del prof. Cassese e del prof. Bassanini risolse il problema con il d.lg.29/1993 poi evolutosi nel d.lgs.165/2001.

Con tali decreti legislativi si stabiliva che ogni quattro anni sarebbe stata assegnata una quota di denaro, correlata all'andamento dell'inflazione, per svolgere le trattative sindacali con i sindacati rappresentativi nel Pubblico Impiego. I sindacati rappresentativi sarebbero stati quelli che avessero almeno il 5% come media del numero delle tessere di iscrizione e dei voti riportati nelle elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

I CCNL prima della firma definitiva sarebbero passati dalla Corte dei Conti che avrebbe controllato che non si fosse sfondata la disponibilità economica statuita.

I CCNL assegnano alla contrattazione integrativa locale, gestita dalle RSU, una quota parte della disponibilità economica per adeguare il contratto nazionale alle necessità locali. Proprio per questo anche i contratti integrativi hanno un controllo economico da parte dei revisori dei conti dell'istituzione a cui si riferisce il contratto integrativo.

A questo punto il legislatore per evitare contraddizioni tra le disposizioni di legge approvate dal Parlamento ed i contratti di lavoro, non ha rinunciato ad emettere disposizioni di tipo "sindacale" in materia di lavoro, ma ha consentito al secondo capoverso del comma 2 dell'art.2 del D.lgs.29/1993 che "Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario."

In tal maniera il legislatore, dopo avere risolto il problema della disponibilità economica dei fondi pubblici, ha voluto garantire i tavoli di trattativa sindacale da "incursioni imprevedibili" da parte Parlamentare equiparando, in materia di contratti di lavoro pubblico, CCNL e disposizioni di legge: un CCNL può disapplicare in materia di lavoro una precedente disposizione di legge così come una successiva disposizione di legge può modificare un precedente CCNL.

Le trattative sindacali svoltesi negli ultimi 25 anni nel Pubblico Impiego hanno portato alla sottoscrizione di molti CCNL. Non sempre i successivi CCNL hanno riportato tutte le disposizioni dei precedenti contratti: infatti se non vi era stato un cambiamento la normativa contrattuale restava in pieno vigore in quanto non mutata.

Ovviamente non sempre vi era univoca interpretazione sull'avvenuto cambiamento oppure no di una precedente disposizione contrattuale, specialmente localmente in alcune delle oltre 9000 sedi di contrattazione integrativa esistenti nella scuola.

Si è pertanto ritenuto opportuno nella seconda metà del primo decennio del 2000 di stipulare CCNL che riassumessero tutte le disposizioni vigenti in quel comparto (c.d. trasformatore): questa operazione è avvenuta col CCNL 2006-2009.

Questo CCNL è da considerarsi tuttora in vigore ai sensi del comma 10 dell'art. 1 dell'attuale CCNL 2016-2018 che dice espressamente: *“Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.”*

Questo testo nasce quindi dalla volontà di mettere insieme le disposizioni contrattuali vigenti in maniera tale che il lavoratore della scuola abbia la massima chiarezza possibile sui suoi diritti e doveri.

A questo punto prima di cominciare si rende necessario fare l'ultima precisazione.

Con lo sviluppo della contrattazione nel Pubblico Impiego erano progressivamente cresciuti i comparti relativi con la motivazione di salvaguardare le necessità peculiari dell'un settore o dell'altro.

Questo però aveva portato ad una molteplicità di CCNL con istituti contrattuali diversi ed aveva causato una confusa eterogeneità retributiva e contrattuale, che andava contro la volontà del legislatore che aveva varato il D.lgs.29/1993.

Per questo motivo in questa tornata elettorale del 2018 molti comparti sono stati riuniti, pur tenendo conto delle specifiche disposizioni contrattuali sin lì vigenti. Nell'attuale comparto “Istruzione e Ricerca” sono stati riuniti i precedenti comparti della scuola, dell'AFAM, dell'Università e della Ricerca.

Ovviamente senza volere criticare questa operazione che è frutto dell'idea del ministro Brunetta che il contatto fosse solo di natura economica e tutte gli aspetti normativi di competenza legislativa, ne prediamo atto ai fini di una possibile unificazione di status giuridico, anche se ci vorranno molti anni perché questa unificazione riesca ad andare compiutamente a termine, ma proprio per semplificare la vita all'operatore scolastico in questo testo abbiamo preso le disposizioni del CCNL 2016-2018 relative alla scuola e le abbiamo messe insieme con quelle tuttora vigenti del CCNL 2006-2009 del comparto scuola.

Nel CCNL 2006-2009 all'art.62 è prevista una sequenza contrattuale per il personale ATA. A tale sequenza il tavolo negoziale ha attribuito varie risorse contrattuali. Questa sequenza si è svolta positivamente concludendosi con l'accordo sequenziale del 25 luglio 2008 che ha modificato come era suo potere alcuni articoli del CCNL 2006-2009. Per questo motivo abbiamo apportato tali modifiche riportandole nel testo del CCNL 2006-2009 e riportandone la fonte nell'articolo modificato.

Francesco Melendez

Avvertenza

Al fine di evidenziare
e rendere più facile la lettura
il testo delle disposizioni contrattuali
del CCNL 2016-2018 relative alla scuola
è scritto in **NERO**.

Il testo delle disposizioni
del CCNL 2006-2009 è scritto in **BLU**

INDICE

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI (CCNL 2016-2018)

Art. 1 Campo di applicazione e struttura del contratto	127
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	127
Art. 3 Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale	128

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti	128
Art. 5 Informazione	129
Art. 6 Confronto	129
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa	129
Art. 8 Clausole di raffreddamento	130
Art. 9 Organismo paritetico per l'innovazione	130

Titolo III RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 10 Destinatari	131
Art. 11 Obblighi del dipendente	131
Art. 12 Sanzioni disciplinari	133
Art. 13 Codice disciplinare	133
Art. 14 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	136
Art. 15 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	136
Art. 16 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	137
Art. 17 Determinazione concordata della sanzione	138

TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 18 Congedi per le donne vittime di violenza	139
Art. 19 Unioni civili	139
Art. 20 Differenziazione premi individuali	140
Art. 21 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	140

SEZIONE SCUOLA

TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

Art. 22 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola	140
Art. 23 Assemblee sindacali	142

TITOLO II DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 24 Comunità educante	143
Art. 9 Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica (CCNL 2006-2009)	144
Art. 10 Mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale	144
Art. 11 Pari opportunità	145

Art. 12 Congedi parentali	146
Art. 13 Ferie	147
Art. 14 Festività	148
Art. 15 Permessi retribuiti	148
Art. 16 Permessi brevi	149
Art. 17 Assenze per malattia	149
Art. 18 Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio	150
Art. 19 Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato	151
Art. 20 Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	152
Art. 21 Individuazione del personale avente diritto di mensa gratuita	152
Art. 22 Personale impegnato in attività di educazione degli adulti ed in altre tipologie di attività didattica	152
Art. 23 Termini di preavviso	153

TITOLO III I DOCENTI (CCNL 2016-2018)

Art. 25 Area docenti	153
Art. 26 Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomi	153
Art. 27 Profilo professionale docente	153
Art. 28 Attività dei docenti	153
Art. 29 Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo	154
Art. 27 Profilo professionale docente (CCNL 2006-2009)	154
Art. 28 Attività di insegnamento	155
Art. 29 Attività funzionali all'insegnamento	156
Art. 30 Attività aggiuntive e ore eccedenti	156
Art. 31 Ricerca e innovazione	156
Art. 32 Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali	157
Art. 33 Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	157
Art. 34 Attività di collaborazione con il dirigente scolastico	157
Art. 35 Collaborazioni plurime	157
Art. 36 Contratti a tempo determinato per il personale in servizio	157
Art. 37 Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile	158
Art. 38 Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive	158
Art. 39 Rapporti di lavoro a tempo parziale	158
Art. 40 Rapporto di lavoro a tempo determinato	159
Art. 41 Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie	160
Art. 42 Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le università	160
Art. 43 Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica	160

TITOLO IV PERSONALE ATA (CCNL 2016-2018)

Art. 30	Periodo di prova	160
Art. 31	Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari	161
Art. 32	Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	161
Art. 33	Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	162
Art. 34	Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA	163
Art. 44	Contratto individuale di lavoro (CCNL 2006-2009)	164
Art. 46	Sistema di classificazione professionale del personale ATA	164
Art. 47	Compiti del personale ATA (CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008)	164
Art. 48	Mobilità professionale del personale ATA (CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008)	165
Art. 49	Valorizzazione della professionalità degli assistenti amministrativi e tecnici, e dei collaboratori scolastici (CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008)	165
Art. 50	Posizioni economiche per il personale ATA (CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008)	165
Art. 51	Orario di lavoro ATA	166
Art. 52	Permessi ed assenze del personale ATA chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive	166
Art. 53	Modalità di prestazione dell'orario di lavoro	167
Art. 54	Ritardi, recuperi e riposi compensativi	168
Art. 55	Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali	169
Art. 56	Indennità di direzione e sostituzione del DSGA	169
Art. 57	Collaborazioni plurime per il personale ATA	169
Art. 58	Rapporto di lavoro a tempo parziale	169
Art. 59	Contratto a tempo determinato per il personale in servizio	171
Art. 60	Rapporto di lavoro a tempo determinato	171
Art. 61	Restituzione alla qualifica di provenienza	171

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA (CCNL 2016-2018)

Art. 35	Incrementi degli stipendi tabellari	171
Art. 36	Effetti dei nuovi stipendi	171
Art. 37	Elemento perequativo	171
Art. 38	Incrementi delle indennità fisse	172
Art. 39	Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche	172
Art. 40	Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa	172
Art. 89	Direttore dei servizi generali e amministrativi (CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008)	174

TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 41	Disposizioni speciali per la Sezione Scuola	174
---------	---	-----

CAPO VI - LA FORMAZIONE (CCNL 2006-2009)

Art. 63	Formazione in servizio	174
Art. 64	Fruizione del diritto alla formazione	174
Art. 65	Livelli di attività	175
Art. 66	Il piano annuale delle istituzioni scolastiche	176
Art. 67	I soggetti che offrono formazione	176
Art. 68	Formazione in ingresso	177
Art. 69	Formazione per il personale delle scuole in aree a rischio o a forte processo migratorio o frequentate da nomadi	177
Art. 70	Formazione degli insegnanti che operano in ambienti di apprendimento particolari	177
Art. 71	Commissione bilaterale per la formazione	178

CAPO VII - TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 72	Finalità	178
Art. 73	Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	178
Art. 74	Organismi paritetici territoriali	179
Art. 75	Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza	179
Art. 76	Norme di rinvio	179

CAPO X - PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

Art. 100	Vertenze ed organismi di conciliazione	179
Art. 101	Sistema delle relazioni sindacali	180
Art. 102	Partecipazione	180
Art. 103	Impegni connessi con l'attuazione dell'autonomia scolastica e con il piano dell'offerta formativa	180
Art. 104	Progetti finalizzati al miglioramento dell'offerta formativa ed al superamento del disagio scolastico	181
Art. 105	Ferie	181
Art. 106	Rapporto di lavoro a tempo determinato	181
Art. 107	Orari e ore eccedenti	182
Art. 108	Mobilità tra le istituzioni scolastiche all'estero	182
Art. 109	Mobilità professionale verso le istituzioni scolastiche all'estero	182
Art. 110	Iscrizione alle graduatorie permanenti per la destinazione all'estero	182
Art. 111	Modalità di svolgimento della prova di accertamento della conoscenza della lingua	183
Art. 112	Valutazione della prova di accertamento linguistico	183
Art. 113	Riformulazione e aggiornamento delle graduatorie permanenti	184
Art. 114	Gestione delle graduatorie per la destinazione all'estero	184
Art. 115	Esaurimento di graduatoria e prove straordinarie	185
Art. 116	Durata del servizio all'estero	185
Art. 117	Interruzione del servizio all'estero	186

Art. 118	Calcolo degli anni di servizio all'estero	186
Art. 119	Restituzione ai ruoli metropolitani in caso di assenze per malattia	186
Art. 120	Restituzione ai ruoli metropolitani per incompatibilità e per motivi di servizio	186
Art. 121	Restituzione ai ruoli metropolitani a seguito di sanzioni disciplinari	186
Art. 122	Foro competente	186
Art. 123	Norme applicative	186
Art. 124	Fruizione dei permessi	186
Art. 125	Fruizione del diritto alla formazione	187

CAPO XI – PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE

Art. 127	Profilo professionale e funzione del personale educativo	187
Art. 128	Attività educativa	187
Art. 129	Azioni funzionali all'attività educativa	187
Art. 130	Attività aggiuntive	188
Art. 131	Attività di progettazione a livello di istituzione	188
Art. 132	Attività di collaborazione con il dirigente scolastico	188
Art. 133	Obblighi di lavoro	189
Art. 134	Norma finale	189

CAPO XIII - TELELAVORO

Art. 139	Disciplina del telelavoro	189
Art. 140	Orario di lavoro	190
Art. 141	Formazione	190
Art. 142	Copertura assicurativa	190
Art. 143	Criteri operativi	190
Art. 144	Norma finale di rinvio	190

Dichiarazioni congiunte n. 1, 2, 6, 8	191
---------------------------------------	-----

TABELLE

Allegato n. 1	210
Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali	

Allegato n. 2	213
Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni	

CCNL 2016-2018 e [CCNL 2006-2009](#)

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e struttura del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.
2. Il presente CCNL si articola in:
 - a) parte comune: contenente disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;
 - b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:
 - Istituzioni scolastiche ed educative;
 - Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 - Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
 - Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
3. Con la locuzione "Istituzioni scolastiche ed educative" vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.
4. Con il termine "Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica" o "AFAM", si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche - ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti musicali pareggiati.
5. Con il termine "Università" e con il termine "Aziende ospedaliero-universitarie" si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell'Università.
6. Con il termine "Enti di ricerca" si intendono gli enti/amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL della Ricerca. Tra questi viene ricompresa l'Agenzia Spaziale italiana (ASI), che precedentemente era des-

tinataria del relativo CCNL ai sensi dell'art. 70 del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. Nel presente CCNL con il termine "Amministrazioni" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6.
8. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applicano le disposizioni in materia previste dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.
9. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001.
10. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono inte-

gralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto stesso. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'articolo 47 bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicato agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. 165 del 2001.

Art. 3

Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d. lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si persegue l'obiettivo di contemporaneamente il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
 - b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - a) informazione;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.
5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento.

Art. 5 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.
6. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

Art. 6 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può

anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie og-

- getto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
 9. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.
 10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
 11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscri-

zione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 o 7, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

12. È istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
13. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.

Art. 8

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 9

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, sia per il settore scuola sia per l'AFAM, entrambi presso il MIUR, nonché per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle

organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Per il settore scuola e per il settore AFAM, l'organismo di cui al presente articolo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
4. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniquale volta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 21 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza).
5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lett. a). In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).
6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 21 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza).

TITOLO III RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 10 Destinatari

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale ausiliario tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente dell'AFAM sono previste, nella Sezione di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare"

Art. 11 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte

- le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con il DSGA;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;
 - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
 - n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
 - p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:
- a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;
 - c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica o accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, delle studentesse e degli studenti;
 - d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;
 - e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
 - f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, risolvere ai doveri di segnalazione, ove

a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

- g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

Art. 12 Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
 - a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono anche previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:
 - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165/2001;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve

risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 101, comma 8, ultimo capoverso, della Sezione Afam.
6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.
7. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d. lgs. n. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 13 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
 - g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del

rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;
 - d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
 - f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge n. 300/1970;
 - g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001;
 - h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165/2001;
 - i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.
L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in

- relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
 - c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
 - e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
 - f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
 - i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
 - j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
 - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
 - c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
 - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
 - e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
 - g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
 - h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
 1. con preavviso per:
 - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)bis a f) quinquies del d. lgs. n. 165/ 2001;
 - b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
 - c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
 - d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
 - e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
 - g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.
 2. senza preavviso per:
 - a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;
 - b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla

- sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
 11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.
 12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si

applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 14

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 15

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235/2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).
7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Art. 16

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli artt. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state

- contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
 4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
 5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 17 **Determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'even-

tuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 18

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio

a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.
9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

Art. 19 Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 20**Differenziazione premi individuali**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.

Art. 21**Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale**

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 9, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglio-

ramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1 alla competente Direzione Generale del MIUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MIUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

SEZIONE SCUOLA**TITOLO I
RELAZIONI SINDACALI****Art. 22****Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola**

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.
2. La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:
 - a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
 - c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.
3. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) a livello nazionale:
 - a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territo-

- riale fatte salve le disposizioni di legge; al fine di perseguire il principio della continuità didattica, i docenti possono presentare istanza volontaria non prima di tre anni dalla precedente, qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente; la contrattazione dovrà tener conto del vincolo dei posti vacanti e disponibili nell'ambito della dotazione organica dell'autonomia e dei posti da rendere disponibili alle graduatorie ad esaurimento (docenti), a quelle permanenti (ATA) nonché dei concorsi e delle autorizzazioni ad assumere, per questi ultimi nell'ambito della relativa programmazione pluriennale;
- a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;
- a3) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;
- a4) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 30 del CCNQ 4/12/2017;
- a5) i criteri di riparto del fondo di cui all'art. 40 sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo.
- b) a livello regionale:
- b1) le linee di indirizzo ed i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
- b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIUR, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;
- b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 23;
- b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
- b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3), a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;
- c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
- c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;
- c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
- c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;
5. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1, a2, a3, a4, b1, b3, b4, b5, c1, c5, c6, c7, c8, c9.
6. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5, b2, c2, c3, c4

7. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.
8. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:
- a) a livello nazionale e regionale:
 - a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;
 - a2) gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;
 - a3) sugli organici e sul reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;
 - b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
 - b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;
 - b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
 - b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.
 - b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.
9. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:
- a) a livello nazionale e regionale:
 - a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 8, punto a2);
 - a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 5, punti a3) e b2);
 - a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;
 - a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi

amministrativi e di supporto all'attività scolastica.

- b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:
 - b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;
 - b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

Art. 23 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale, per dieci ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.
2. In ciascuna Istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al mese.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno:
 - a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;
 - b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;
 - c) dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.
4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.
5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma 4, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa) e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.
6. Ciascun'assemblea può avere una durata massima di due ore, se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica o educativa nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integra-

- tiva regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1.
7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.
 8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.
 9. Il dirigente scolastico:
 - a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;
 - b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.
 10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisite.
 11. Per il personale docente, quanto previsto dai commi 1, 3, e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.
 12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applica il comma 3, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i dirigenti scolastici l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del dirigente scolastico della comunicazione riguardante l'assemblea.
 13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

TITOLO II

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 24

Comunità educante

1. Ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, la scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata informata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i principi generali dell'ordinamento italiano.
2. Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli

organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297/1994.

3. La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, nel rispetto della libertà di insegnamento. Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.

Art. 9

MISURE INCENTIVANTI PER PROGETTI RELATIVI ALLE AREE A RISCHIO, A FORTE PROCESSO IMMIGRATORIO E CONTRO L'EMARGINAZIONE SCOLASTICA (CCNL 2006-2009)

1. Le Parti affermano il comune impegno ad incentivare la scolarizzazione ed il raggiungimento di buoni esiti formativi nelle aree a rischio e a forte processo immigratorio.
2. A tale scopo ogni direttore regionale stipulerà, entro i termini di cui all'art. 4, comma 3, lettera b, apposito contratto integrativo regionale con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL per indicare i criteri di utilizzo da parte delle scuole del fondo accreditato dal Ministero per le aree a rischio, a forte processo immigratorio e per la dispersione scolastica, la durata dei progetti, gli obiettivi di lotta all'emarginazione scolastica da conseguire e i sistemi di rilevazione dei risultati da comunicare al MPI e alle OO.SS, favorendo la pluralità e la diffusione delle esperienze sul territorio.
3. Le scuole, con riferimento allo specifico contesto territoriale di rischio, accedono ai fondi in questione anche consorziandosi in rete, e comunque privilegiando la dimensione territoriale dell'area. A tal fine saranno elaborati progetti finalizzati al recupero dell'insuccesso scolastico anche con l'ampliamento dell'offerta formativa..
4. I compensi per il personale coinvolto nelle attività di cui al presente articolo saranno definiti in sede di contrattazione d'istituto, sulla base dei criteri generali assunti in sede di contrattazione regionale.

Art. 10

MOBILITA' TERRITORIALE, PROFESSIONALE E INTERCOMPARTIMENTALE

1. I criteri e le modalità per attuare la mobilità territoriale, professionale e intercompartmentale, nonché i processi di riconversione anche attraverso la previsione di specifici momenti formativi, del personale di cui al presente contratto vengono definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale, al fine di rendere più agevole la fruizione di questi istituti da parte dei lavoratori, che ne conservano comunque il diritto individuale. La mobilità professionale del personale della scuola ha come fine non solo superare o prevenire il soprannumero, ma anche valorizzare le esperienze acquisite dal personale, sostenere lo scambio di esperienze nel sistema scolastico e del lavoro pubblico.
2. In tale sede saranno definiti modalità e criteri per le verifiche periodiche sugli effetti degli istituti relativi alla mobilità territoriale, al fine di apportare, con contrattazione nazionale integrativa, i conseguenti adattamenti degli stessi istituti.
3. Analogamente si procederà per la contrattazione relativa alla utilizzazione del personale.
4. A sostegno dei processi di innovazione, che esigono un equilibrio dinamico tra le esigenze del sistema scolastico e le aspettative del personale, la mobilità professionale è finalizzata a:
 - a) promuovere il reimpiego e la valorizzazione delle professionalità esistenti;
 - b) promuovere la stessa mobilità professionale ai fini del riassorbimento delle eccedenze di personale.
 Ciò si può realizzare anche attraverso:
 - specifici percorsi formativi di riqualificazione e riconversione professionale mirati all'assegnazione di posti di lavoro vacanti;
 - rimborso spese, da erogare anche in misura forfetaria, per l'effettiva frequenza dei relativi corsi;
 - indennità forfetaria di prima sistemazione;
 - incentivazione al conseguimento di titoli di studio ed alla integrazione dei percorsi universitari, utili ai fini del reimpiego.
5. La mobilità professionale a domanda nell'ambito del comparto si attua sulla base della previsione del fabbisogno di risorse professionali, mediante la programmazione delle iniziative di formazione, ri-

- qualificazione e riconversione in ambito provinciale o regionale, rivolta, con priorità, al personale appartenente a classi di concorso, aree disciplinari, ruoli, aree e profili professionali in situazione di esubero. E' assicurata la necessaria informazione al personale per il pieno esercizio del diritto alla formazione.
6. Il personale che ha frequentato i corsi di cui al precedente comma conseguendo il titolo richiesto è tenuto ad accettare la sede assegnata, a domanda o d'ufficio, nella procedura di mobilità relativa al tipo di posto o cattedra per il quale ha frequentato il corso.
 7. La formazione, la riqualificazione e la riconversione professionale di cui sopra è altresì orientata verso le esigenze emergenti dall'attuazione dell'autonomia scolastica, con l'individuazione di specifiche competenze e profili professionali innovativi connessi allo sviluppo dell'educazione permanente e degli adulti, al potenziamento della ricerca, sperimentazione, documentazione e aggiornamento educativo, alla prevenzione e recupero della dispersione scolastica e degli insuccessi formativi, all'espansione dell'istruzione e formazione integrata post-secondaria, nonché al rafforzamento dell'efficienza organizzativa e amministrativa delle istituzioni scolastiche ed educative.
 8. Sulla base di accordi promossi dal MPI con altre Amministrazioni ed Enti pubblici si procede alla mobilità intercompartimentale a domanda, previa definizione, nella contrattazione integrativa nazionale, di criteri e modalità per l'individuazione del personale da trasferire; la contrattazione integrativa prevederà anche le modalità di informazione sulle posizioni di lavoro disponibili e sui connessi aspetti retributivi, sulle indennità di prima sistemazione e sul rimborso delle spese di trasferimento sostenute.
 9. Nei confronti del personale che abbia fruito di percorsi di mobilità professionale anche a seguito di procedure concorsuali è applicabile l'istituto della restituzione al ruolo di provenienza, su posto disponibile in tale ruolo, a domanda o, nel caso di verificato esito negativo della prestazione lavorativa, d'ufficio. Sono, comunque, fatte salve le norme sul periodo di prova, ove previsto, nonché la competenza degli organi individuali o collegiali cui è demandata la formulazione di pareri obbligatori e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.
 10. Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo

n. 165/2001, il personale docente utilizzato, a domanda o d'ufficio, ivi compresa l'assegnazione provvisoria, in altro tipo di cattedra o posto, ha diritto all'eventuale trattamento economico superiore, rispetto a quello di titolarità, previsto per detto tipo di cattedra o posto. La maggiore retribuzione è corrisposta per il periodo di utilizzazione, in misura corrispondente a quella cui l'interessato avrebbe avuto titolo se avesse ottenuto il passaggio alla cattedra o posto di utilizzazione.

In caso di utilizzazione parziale, la corresponsione avrà luogo in rapporto proporzionale con l'orario settimanale d'obbligo.

11. Il servizio non di ruolo di cui agli articoli 485 e 569 del d.lgs. n.297/94 e successive modifiche è riconoscibile per intero ai fini della mobilità a domanda, sia compartimentale che intercompartimentale.

Art. 11 PARI OPPORTUNITÀ

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso il MPI il Comitato pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro dell'IUR e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
 - b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
 - c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sottoindicate, al fine di prevedere misure che favoriscano

- effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:
- percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo, con particolare riferimento ai progetti per l'orientamento scolastico, alla riformulazione dei contenuti d'insegnamento, al superamento degli stereotipi nei libri di testo, alle politiche di riforma;
 - azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
 - iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
 - flessibilità degli orari di lavoro;
 - fruizione del part-time;
 - processi di mobilità.
4. L'amministrazione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n°387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici della scuola, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.
 5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.
 6. A livello di Amministrazione scolastica regionale, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, con composizione e compiti analoghi a quello nazionale dei quali deve essere assicurato il funzionamento da parte delle Direzioni regionali. Il Presidente è nominato dal Direttore regionale.
- Art. 12**
CONGEDI PARENTALI
(alcune disposizioni sono state modificate dalla legge n. 80 del 2015)
1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. L.gs. n. 151/2001.
 2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs. n. 151/2001 alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 17, comma 8. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.
 3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001.
 4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32 , comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
 5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del D. L.gs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel li-

mite di cinque giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Art. 13 FERIE

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neo-assunti nella scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.
5. Nell'ipotesi che il POF d'istituto preveda la

settimana articolata su cinque giorni di attività, per il personale ATA il sesto è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie e i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 15 conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse devono essere richieste dal personale docente e ATA al dirigente scolastico.
9. Le ferie devono essere fruito dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita al personale docente per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. Per il personale docente la fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 2.
10. In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruito dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica. In analoga situazione, il personale A.T.A. fruito delle ferie non godute di norma oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.
11. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale A.T.A. può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà comunque essere effettuata nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1 luglio-31 agosto.

12. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie medesime. Il dipendente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.
13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
14. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o per assenze parzialmente retribuite, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico.
- ~~15. All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse, sia per il personale a tempo determinato che indeterminato.~~ **(comma sostituito dall'art. 41, comma 2, del CCNL 2016-2018)**

Art. 14 FESTIVITÀ

1. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
2. Le quattro giornate di riposo, di cui al comma 1, sono fruiti nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono e, in ogni caso, dal personale docente esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.

Art. 15 PERMESSI RETRIBUITI

1. Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:
 - partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi

compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;

- luti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: gg. 3 per evento, anche non continuativi.

I permessi sono erogati a domanda, da presentarsi al dirigente scolastico da parte del personale docente ed ATA.

2. Il dipendente, inoltre, ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma. **(valido solo per il personale educativo e docente, ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL 2016-2018)**
3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nel corso di ciascun anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per attività aggiuntive e le indennità di direzione, di lavoro notturno/festivo, di bilinguismo e di trilinguismo.
6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2, comma 3 ter, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi nè riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti. **(valido solo per il personale educativo e docente, ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL 2016-2018)**
7. Il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. **(valido solo per il personale educativo e docente, ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL 2016-2018)**

Art. 16 PERMESSI BREVI

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.
2. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale A.T.A.; per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento.
3. Entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.
Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.
4. Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.
5. Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

Art. 17 ASSENZE PER MALATTIA

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Prima di concedere su richiesta del dipendente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Direttore regionale sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale.
6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.
8. Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza.
Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;

- c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.
9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.
10. L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.
11. (Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza con indicazione della sola prognosi entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa, comunicando per le vie brevi la presumibile durata della prognosi. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.) **(l'invio del certificato medico è effettuato dal medico o presidio sanitario per via telematica ai sensi del D. Lgs. n. 75/2017).**
12. L'istituzione scolastica o educativa, oppure l'amministrazione di appartenenza o di servizio può disporre, sin dal primo giorno, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso il competente organo sanitario. Il controllo non è disposto se il dipendente è ricoverato in strutture ospedaliere, pubbliche o private.
13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza o del domicilio dichiarato all'amministrazione deve darne immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
14. (Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19). **(le fasce di reperibilità sono state modificate dal DPCM n. 206/2017 nelle seguenti: ore 9,00 – 13,00 e ore 15,00 – 18,00)**
15. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.
16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione con l'indicazione della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.
17. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.
18. Le disposizioni di cui al presente articolo sono comunque adottate nel rispetto dell'art. 35 della legge 27.12.2002, n.289 e successive modifiche.

Art. 18

ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA, DI LAVORO, PERSONALI E DI STUDIO

1. L'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è erogata dal dirigente scolastico al personale docente ed ATA. L'aspettativa è erogata anche ai docenti di religione cattolica di cui all'art. 3, comma 6 e 7 del D.P.R. n. 399/1988, ed al personale di cui al comma 3 dell'art. 19 del presente CCNL, limitatamente alla durata dell'incarico.
2. Ai sensi della predetta norma il dipendente può essere collocato in aspettativa anche per motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca. Per gli incarichi e le borse di studio

resta in vigore l'art. 453 del D.P.R. n. 297 del 1994.

3. Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno scolastico senza assegni per realizzare, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

Art. 19 FERIE, PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO

1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.
2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. *(Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto.)* **(la legge n. 228/2012 ha modificato il sistema di calcolo della retribuzione delle ferie non godute per il personale assunto a tempo determinato)**
3. Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.
4. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero nel primo mese di

assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

5. Il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del D.lgs. n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico, con la retribuzione calcolata con le modalità di cui al comma 4.
6. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
7. Al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 5, sono concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di otto giorni complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. Sono, inoltre, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni, per i motivi previsti dall'art. 15, comma 2.
8. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni di permesso retribuito per lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.
10. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.
11. I periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente comma 10 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
12. Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
13. I permessi di cui ai commi 9 e 12 sono

computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

14. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 12.
15. Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art. 17, comma 9.

Art. 20

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17, comma 8, let. a).
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 17, commi 1, 2 e 3.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo sono dirette alla generalità del personale della scuola e pertanto si applicano anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti di durata della nomina, e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra.

Art. 21

INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE AVENTE DIRITTO DI MENSA GRATUITA

1. Il diritto alla fruizione del servizio di mensa gratuita riguarda il personale docente in servizio in ciascuna classe o sezione durante la refezione.
2. Laddove, per effetto dell'orario di funzionamento adottato dalle singole scuole, nella sezione risultino presenti contemporaneamente due insegnanti, entrambi hanno diritto al servizio di mensa.
3. Nella scuola elementare ne hanno diritto gli insegnanti assegnati a classi funzionanti a tempo pieno e a classi che svolgano un orario settimanale delle attività didattiche che prevede rientri pomeridiani, i quali siano tenuti ad effettuare l'assistenza educativa alla mensa nell'ambito dell'orario di insegnamento.
4. Nella scuola media ne hanno diritto i do-

- centi in servizio nelle classi a tempo prolungato che prevedono l'organizzazione della mensa, assegnati sulla base dell'orario scolastico alle attività di interscuola e i docenti incaricati dei compiti di assistenza e vigilanza sugli alunni per ciascuna classe che attui la sperimentazione ai sensi dell'art. 278 del decreto legislativo n. 297/94.
5. Il personale ATA di servizio alla mensa usufruisce anch'esso della mensa gratuita.
6. Ulteriori, eventuali modalità attuative possono essere definite in sede di contrattazione integrativa regionale, ferme restando le competenze del MIUR per quanto concerne le modalità di erogazione dei contributi ai Comuni.

Art.22

PERSONALE IMPEGNATO IN ATTIVITA' DI EDUCAZIONE DEGLI ADULTI ED IN ALTRE TIPOLOGIE DI ATTIVITA' DIDATTICA

1. Sono destinatari del presente articolo i docenti che operano nei centri territoriali permanenti, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle scuole presso gli ospedali e gli istituti penitenziari.
Considerata la specificità professionale che contraddistingue il settore dell'educazione degli adulti, si stabilisce che:
 - a) deve essere assicurata la precedenza nelle operazioni di mobilità a domanda o d'ufficio per analoga tipologia per chi abbia maturato esperienza nel settore o abbia frequentato specifici percorsi di formazione in ingresso;
 - b) in sede di piano nazionale di aggiornamento saranno annualmente definiti risorse e interventi formativi mirati agli obiettivi dell'educazione degli adulti;
 - c) secondo cadenze determinate in sede locale, può essere prevista la convocazione di conferenze di servizio che devono vedere il coinvolgimento dei docenti del settore quale sede di proposta per la definizione del piano di formazione in servizio, nonchè di specifiche iniziative per i docenti assegnati per la prima volta a questo settore;
 - d) l'articolazione dell'orario di rapporto con l'utenza dei docenti in servizio presso i centri territoriali permanenti è definita in base alla programmazione annuale dell'attività e all'articolazione flessibile su base annuale. Nelle funzioni di competenza dei docenti all'in-

terno dell'orario di rapporto con l'utenza si debbono considerare le attività di accoglienza e ascolto, nonché quelle di analisi dei bisogni dei singoli utenti. Per le attività funzionali alla prestazione dell'insegnamento si fa riferimento a quanto stabilito dal successivo art. 29;

- e) la contrattazione integrativa regionale sull'utilizzazione del personale disciplina le possibili utilizzazioni sia in corsi ospedalieri sia in classi ordinarie, anche al fine di individuare scuole polo che assicurino l'attività educativa in un certo numero di ospedali. Al personale è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo sulla base di intese con l'autorità sanitaria promosse dall'autorità scolastica;
 - f) nelle scuole carcerarie è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo, ivi compresa la possibilità per docenti di accedere ai presidi medici, sulla base di intese con le autorità competenti promosse dall'autorità scolastica;
 - g) la contrattazione integrativa regionale riguarderà anche il personale di cui al presente articolo, con particolare riguardo alla specificità delle tematiche relative al settore, anche in riferimento ai processi di innovazione in corso e in considerazione dell'espansione quantitativa e qualitativa del settore. In sede di contrattazione integrativa regionale sarà prevista una specifica ed autonoma destinazione di risorse per il personale impegnato nel settore.
2. Le Parti concordano di rimandare ad apposita sequenza contrattuale la disciplina della materia in attesa che sia attuato l'art. 1, comma 632, della legge finanziaria 27.12.2006, n. 296.

Art. 23 TERMINI DI PREAVVISO

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

TITOLO III

I DOCENTI

Art. 25 Area docenti

1. Il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado è collocato nella distinta area professionale del personale docente.
2. Rientrano in tale area: i docenti della scuola dell'infanzia; i docenti della scuola primaria; i docenti della scuola secondaria di 1° grado; gli insegnanti tecnico-pratici e i docenti della scuola secondaria di 2° grado; il personale educativo dei convitti e degli educandati femminili.

Art. 26 Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia

1. I docenti in servizio che ricoprono, in ciascuna istituzione scolastica, i posti vacanti e disponibili di cui all'articolo 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107 appartengono al relativo organico dell'autonomia e concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento; di potenziamento; di sostegno; di progettazione; di ricerca; di coordinamento didattico e organizzativo.

Art. 27 Profilo professionale docente

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.

Art. 28 Attività dei docenti

1. Fermo restando l'articolo 28 del CCNL

- 29/11/2007, l'orario di cui al comma 5 di tale articolo può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa di cui al comma 3 o quelle organizzative di cui al comma 4, dopo aver assicurato la piena ed integrale copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici e nel limite dell'organico di cui all'art. 1, comma 201, della legge n. 107/2015. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.
2. Al di fuori dei casi previsti dall'articolo 28, comma 8, del CCNL 29/11/2007, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.
 3. Il potenziamento dell'offerta formativa comprende, fermo restando quanto previsto dall'articolo 29 del CCNL 29/11/2007, le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusione scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell'offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 13 luglio 2015, n. 107. Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di cui al presente articolo.
 4. Le attività organizzative sono quelle di cui all'articolo 25, comma 5, del d.lgs. 165 del 2001, nonché quelle di cui all'articolo 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015.

Art. 29

Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in

ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2018.

2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni:
 - 1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:
 - a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;
 - b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;
 - 2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:
 - a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.
3. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del d.lgs. n. 297 del 1994, con le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 cui sono aggiunte le seguenti lettere:
 - “g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;
 - h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale”.

Art. 27

PROFILO PROFESSIONALE DOCENTE

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col

maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.

Art. 28 ATTIVITÀ DI INSEGNAMENTO

1. Le istituzioni scolastiche adottano ogni modalità organizzativa che sia espressione di autonomia progettuale e sia coerente con gli obiettivi generali e specifici di ciascun tipo e indirizzo di studio, curando la promozione e il sostegno dei processi innovativi e il miglioramento dell'offerta formativa.
2. Nel rispetto della libertà d'insegnamento, i competenti organi delle istituzioni scolastiche regolano lo svolgimento delle attività didattiche nel modo più adeguato al tipo di studi e ai ritmi di apprendimento degli alunni. A tal fine possono adottare le forme di flessibilità previste dal Regolamento sulla autonomia didattica ed organizzativa delle istituzioni scolastiche di cui all'articolo 21 della legge n. 59 del 15 marzo 1997 – e, in particolare, dell'articolo 4 dello stesso Regolamento-, tenendo conto della disciplina contrattuale.
3. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono correlati e funzionali alle esigenze come indicato al comma 2.
4. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento.

Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze. Di tale piano è data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 7-

5. Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in 25 ore setti-

manali nella scuola dell'infanzia, in 22 ore settimanali nella scuola elementare e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti elementari, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni. Nell'ambito delle 22 ore d'insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa è destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni stranieri, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari. Nel caso in cui il collegio dei docenti non abbia effettuato tale programmazione o non abbia impegnato totalmente la quota oraria eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa, tali ore saranno destinate per supplenze in sostituzione di docenti assenti fino ad un massimo di cinque giorni nell'ambito del plesso di servizio.

6. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, i docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali, sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, alle finalità indicate al comma 2, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche.
7. Al di fuori dei casi previsti dal comma successivo, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.
8. Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e n.192 del

3.7.1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa delibera è assunta dal consiglio di circolo o d'istituto.

9. L'orario di insegnamento, anche con riferimento al completamento dell'orario d'obbligo, può essere articolato, sulla base della pianificazione annuale delle attività e nelle forme previste dai vigenti ordinamenti, in maniera flessibile e su base plurisettimanale, in misura, di norma, non eccedente le quattro ore.
10. Per il personale insegnante che opera per la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa o durante il periodo della ricreazione il tempo impiegato nelle predette attività rientra a tutti gli effetti nell'orario di attività didattica.

Art. 29 ATTIVITÀ FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO

1. L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi.
2. Tra gli adempimenti individuali dovuti rientrano le attività relative:
 - a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;
 - b) alla correzione degli elaborati;
 - c) ai rapporti individuali con le famiglie.
3. Le attività di carattere collegiale riguardanti tutti i docenti sono costituite da:
 - a) 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 sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole materne e nelle istituzioni educative, fino a 40 ore annue;
 - b) la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione. Gli obblighi relativi a queste attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti; nella predetta programmazione occor-

rerà tener conto degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da prevedere un impegno fino a 40 ore annue;

- c) lo svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.
4. Per assicurare un rapporto efficace con le famiglie e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, il consiglio d'istituto sulla base delle proposte del collegio dei docenti definisce le modalità e i criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta accessibilità al servizio, pur compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie.
5. Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi.

Art. 30 ATTIVITÀ AGGIUNTIVE E ORE ECCEDENTI

1. Le attività aggiuntive e le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali, nazionali e integrative, attualmente vigenti all'atto della stipula del presente CCNL.

Art. 31 RICERCA E INNOVAZIONE

1. In sede di contrattazione integrativa nazionale saranno definite modalità e criteri di utilizzazione di eventuali finanziamenti aggiuntivi destinati al sostegno della ricerca educativo-didattica e valutativa funzionali allo sviluppo dei processi d'innovazione e finalizzati alla valorizzazione del lavoro d'aula e al miglioramento dei livelli di apprendimento.
2. In sede di contrattazione integrativa nazionale saranno altresì definite modalità e criteri di utilizzazione di eventuali risorse aggiuntive per le scuole che, sulla base di valutazioni oggettive operate dal sistema nazionale di valutazione, tengano conto delle condizioni iniziali di contesto finalizzate all'elevazione degli esiti formativi.

Art. 32**AMPLIAMENTO DELL'OFFERTA
FORMATIVA
E PRESTAZIONI PROFESSIONALI**

1. I docenti, in coerenza con gli obiettivi di ampliamento dell'offerta formativa delle singole istituzioni scolastiche, possono svolgere attività didattiche rivolte al pubblico anche di adulti, nella propria o in altra istituzione scolastica, in relazione alle esigenze formative provenienti dal territorio, con esclusione degli alunni delle proprie classi, per quanto riguarda le materie di insegnamento comprese nel curriculum scolastico e per attività di recupero. Le relative deliberazioni dei competenti organi collegiali dovranno puntualmente regolamentare lo svolgimento di tali attività, precisando anche il regime delle responsabilità.

Art. 33**FUNZIONI STRUMENTALI AL PIANO
DELL'OFFERTA FORMATIVA**

1. Per la realizzazione delle finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia, la risorsa fondamentale è costituita dal patrimonio professionale dei docenti, da valorizzare per la realizzazione e la gestione del piano dell'offerta formativa dell'istituto e per la realizzazione di progetti formativi d'intesa con enti ed istituzioni esterni alla scuola. Le risorse utilizzabili, per le funzioni strumentali, a livello di ciascuna istituzione scolastica, sono quelle complessivamente spettanti sulla base dell'applicazione dell'art. 37 del CCNI del 31.08.99 e sono annualmente assegnate dal MPI.
2. Tali funzioni strumentali sono identificate con delibera del collegio dei docenti in coerenza con il piano dell'offerta formativa che, contestualmente, ne definisce criteri di attribuzione, numero e destinatari. Le stesse non possono comportare oneri totali dall'insegnamento e i relativi compensi sono definiti dalla contrattazione d'istituto.
3. Le scuole invieranno tempestivamente al Direttore generale regionale competente schede informative aggiornate in ordine alla quantità e alla tipologia degli incarichi conferiti, e ciò allo scopo di effettuarne il monitoraggio.
4. Le istituzioni scolastiche possono, nel caso in cui non attivino le funzioni strumen-

tali nell'anno di assegnazione delle relative risorse, utilizzare le stesse nell'anno scolastico successivo.

Art. 34**ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE
CON IL DIRIGENTE SCOLASTICO**

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. n.165/2001, in attesa che i connessi aspetti retributivi siano opportunamente regolamentati attraverso gli idonei strumenti normativi, il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di docenti da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale docente retribuibili, in sede di contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del fondo per le attività aggiuntive previste per le collaborazioni col dirigente scolastico di cui all'art. 88, comma 2, lettera e).

Art. 35**COLLABORAZIONI PLURIME**

1. I docenti possono prestare la propria collaborazione ad altre scuole statali che, per la realizzazione di specifici progetti deliberati dai competenti organi, abbiano necessità di disporre di particolari competenze professionali non presenti o non disponibili nel corpo docente della istituzione scolastica. Tale collaborazione non comporta oneri anche parziali dall'insegnamento nelle scuole di titolarità o di servizio ed è autorizzata dal dirigente scolastico della scuola di appartenenza, a condizione che non interferisca con gli obblighi ordinari di servizio.

Art. 36**CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO
PER IL PERSONALE IN SERVIZIO**

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 28, il personale docente può accettare, nell'ambito del comparto scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra classe di concorso, purchè di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede.
2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale as-

sunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.

Art. 37
RIENTRO IN SERVIZIO DEI DOCENTI
DOPO IL 30 APRILE

1. Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali.

Art. 38
PERMESSI ED ASSENZE DEL
PERSONALE DOCENTE CHIAMATO
A RICOPRIRE CARICHE PUBBLICHE
ELETTIVE

1. Nei confronti del personale docente chiamato a ricoprire cariche elettive, si applicano le norme di cui al d.lgs. 18.08.2000, n.267 e di cui all'art. 68 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165. Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno scolastico, alla scuola in cui presta servizio, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta, da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente alla stessa scuola la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.
2. Nel caso in cui il docente presti servizio in più scuole, la predetta dichiarazione va presentata a tutte le scuole interessate.
3. Qualora le assenze dal servizio derivanti dall'assolvimento degli impegni dichiarati non consentano al docente di assicurare la necessaria continuità didattica nella classe o nelle classi cui sia assegnato può farsi luogo alla nomina di un supplente per il periodo strettamente indispensabile e, comunque, sino al massimo di un mese,

durata prorogabile soltanto ove se ne ponga l'esigenza in relazione a quanto dichiarato nella comunicazione mensile di cui al comma 1, sempreché non sia possibile provvedere con altro personale docente in soprannumero o a disposizione.

4. Per tutta la durata della nomina del supplente il docente, nei periodi in cui non sia impegnato nell'assolvimento dei compiti connessi alla carica ricoperta, è utilizzato nell'ambito della scuola e per le esigenze di essa, nei limiti dell'orario obbligatorio di servizio, prioritariamente per le supplenze e per i corsi di recupero.
5. La programmazione delle assenze di cui ai precedenti commi 1 e 2 non ha alcun valore sostitutivo della documentazione espressamente richiesta dal D.lgs. n.267/2000, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.

Art. 39
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO
PARZIALE

1. L'Amministrazione scolastica costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.
2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
3. Ai fini della costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale si deve, inoltre, tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e in ciascuna classe o sezioni di scuola dell'infanzia, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegnamento che costituiscono la cattedra a tempo parziale.
4. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella

- a tempo pieno; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun ruolo, profilo professionale e classe di concorso a cattedre, da riservare a rapporti a tempo parziale, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.
5. I criteri e le modalità di cui al comma 4, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative sono preventivamente comunicate dal MPI alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 1, punto 1/b e verificate in un apposito incontro.
 6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa.
 7. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale);
 - c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61.
 8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive di insegnamento aventi carattere continuativo; né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
 9. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto.
 10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa.
 11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate

di lavoro prestate nell'anno.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.lgs. n.61/2000.
13. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'O.M. n.446/97, emanata in applicazione delle norme del CCNL 4 agosto 1995 e delle leggi n.662/96 e n. 140/97, con le integrazioni di cui all'O.M. n.55/98.

Art. 40 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 2, 3, e 4 dell'art. 25.
2. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
3. In tali casi, qualora il docente titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno sette giorni all'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a sette giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Rileva esclusivamente l'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo. Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dell'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il docente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile.
4. Il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per effetto di specifiche disposizioni normative.
5. Gli insegnanti di religione cattolica sono assunti secondo la disciplina di cui all'art. 309 del D.lgs. n. 297 del 1994, mediante contratto di incarico annuale che si intende confermato qualora permangano le condizioni ed i requisiti prescritti dalle vigenti disposizioni di legge.

6. Il rapporto di lavoro del personale di cui al precedente comma è costituito, secondo quanto previsto nei punti 2.3., 2.4, 2.5. del D.P.R. 16 dicembre 1985, n.751, possibilmente in modo da pervenire gradualmente a configurare, limitatamente alle ore che si rendano disponibili, posti costituiti da un numero di ore corrispondente all'orario d'obbligo previsto, in ciascun tipo di scuola, per i docenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
7. Il personale di cui al presente articolo, con orario settimanale inferiore alla cattedra oraria, ha diritto, in presenza della disponibilità delle relative ore, al completamento o, comunque, all'elevazione del medesimo orario settimanale.

Art. 41
DOCENTI CHE OPERANO NELL'AMBITO
DEI CORSI DI LAUREA IN SCIENZE
DELLA FORMAZIONE PRIMARIA E DI
SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE
PER L'INSEGNAMENTO
NELLE SCUOLE SECONDARIE

1. In sede di redazione dell'orario di servizio scolastico si terrà conto dell'esigenza di consentire la presenza nella sede universitaria dei docenti con compiti di supervisione del tirocinio e di coordinamento del medesimo con altre attività didattiche nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie.

Art. 42
SERVIZIO PRESTATO DAI DOCENTI
PER PROGETTI
CONCORDATI CON LE UNIVERSITÀ

1. Ove si stipulino convenzioni tra Università, Direzioni generali regionali e scuole per progetti relativi all'orientamento universitario ed al recupero dei fuori corso universitari, ai docenti coinvolti in detti progetti dovrà essere rilasciata idonea certificazione dell'attività svolta.
2. Su tali convenzioni il Direttore generale regionale fornisce alle OO.SS. informazione preventiva.
3. Le Università potranno avvalersi, a loro carico, di personale docente per il raggiungimento di specifiche finalità.
4. Nelle ipotesi del presente articolo i docenti interessati potranno porsi o in aspettativa non retribuita o in part-time annuale, o svolgere queste attività in aggiunta agli ob-

blighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dirigente scolastico.

Art. 43
MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE
ATTIVITÀ DI TIROCINIO DIDATTICO
PRESSO LE SEDI SCOLASTICHE E
DELLE FUNZIONI DI SUPPORTO
DELL'ATTIVITÀ SCOLASTICA

1. Lo studente universitario in tirocinio si configura come una risorsa per la scuola che lo accoglie.
2. Esso può essere utilizzato in attività istituzionali in compresenza di un docente della scuola.
3. Lo studente universitario in tirocinio partecipa alle attività collegiali e al/ai consigli della classe cui si appoggia e alle eventuali attività extracurricolari, quando previsto dal relativo programma di tirocinio, che vanno computate all'interno delle ore di tirocinio.
4. Al docente tutor, sono riconosciute le ore di lavoro aggiuntivo anche con modalità forfetaria ivi comprese le attività di raccordo con i docenti universitari o con i supervisori per i progetti di tirocinio; dei predetti impegni si terrà conto in sede di redazione dell'orario di servizio.

TITOLO IV
PERSONALE ATA

Art. 30
Periodo di prova

1. Il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree A e A super;
 - b) quattro mesi per i restanti profili.
2. In base ai criteri predeterminati dall'Amministrazione, sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo

- massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 29/11/2007.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
 6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
 7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.
 8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
 9. Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.
 10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.
 11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
 3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
 4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
 5. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce, 15, comma 2 del CCNL del 29/11/2007. Resta fermo quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo.

Art. 32

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa

Art. 31

Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

1. Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29/11/2007.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

Art. 33

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché

con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

- b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comportamento, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi,

l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
 - b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per

il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

Art. 34

Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale del personale ATA, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle istituzioni scolastiche ed educative e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità del suddetto personale.
2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.
3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN e con la partecipazione di una rappresentanza del MIUR, alla quale sono affidati i seguenti compiti:
 - a) analisi delle caratteristiche dell'attuale sistema di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre istituzioni scolastiche ed educative dei Paesi europei;
 - b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tale sistema, con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle istituzioni scolastiche;
 - c) verifica delle declaratorie di area, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
 - d) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure professionali, nell'ottica di sostenere i processi di cambia-

- mento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;
- e) verifica del sistema di progressione economica all'interno delle aree al fine di valorizzare le competenze professionali acquisite e l'esperienza professionale maturata.
4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

Art. 44

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO (CCNL 2006-2009)

1. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario statale degli istituti e scuole di istruzione primaria e secondaria, degli istituti d'arte, dei licei artistici, delle istituzioni educative e degli istituti e scuole speciali statali, assolve alle funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative, di accoglienza e di sorveglianza connesse all'attività delle istituzioni scolastiche, in rapporto di collaborazione con il dirigente scolastico e con il personale docente.
2. Tali funzioni sono assolve sulla base dei principi dell'autonomia scolastica di cui all'articolo 21 della legge n. 59/1997 dei regolamenti attuativi e delle conseguenti nuove competenze gestionali riorganizzate, in ogni istituzione scolastica, sulla base del principio generale dell'unità dei servizi amministrativi e generali e delle esigenze di gestione e organizzazione dei servizi tecnici, con il coordinamento del direttore dei servizi generali e amministrativi.
3. Il personale di cui al comma 1 è collocato nella distinta area professionale del personale A.T.A.
4. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale ATA degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.
5. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
6. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) data di cessazione del rapporto di la-

- voro per il personale a tempo determinato;
 - d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
 - e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
 - f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
 - g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.
7. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. E' comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
 8. L'assunzione a tempo determinato o indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 6 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 46

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE ATA .

1. I profili professionali del personale ATA sono individuati dall'allegata tabella A. Le modalità di accesso restano disciplinate dalle disposizioni di legge in vigore, tranne per i requisiti culturali, che sono individuati dall'allegata tabella B.
2. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle innovazioni organizzative, è articolato in cinque aree comprendenti ciascuno uno o più profili professionali; la corrispondenza tra aree e profili è individuata nella successiva tabella C.

Art. 47

COMPITI DEL PERSONALE ATA (CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008)

1. I compiti del personale A.T.A. sono costituiti:
 - a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
 - b) da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano

dell'offerta formativa, come descritto dal piano delle attività.

2. Le risorse utilizzate per le predette attività ammontano complessivamente ad € 95.514.526 al lordo degli oneri riflessi e sono destinate a livello di ciascuna istituzione scolastica fino all'a.s. 2007/2008 sulla base dell'applicazione dell'art. 50 del CCNI 31/8/99 nonché della nota ministeriale prot. n. 624 del 25 settembre 2002. A decorrere dall'anno scolastico 2008/2009 tali risorse saranno pari a € 53.237.118 al lordo degli oneri riflessi, per effetto della destinazione di € 42.277.408 al lordo degli oneri riflessi finalizzata alla rivalutazione ed istituzione delle posizioni economiche di cui all'art. 2 della presente sequenza contrattuale.
3. L'attribuzione degli incarichi di cui al precedente comma 1, lett. b) è effettuata dal dirigente scolastico, secondo le modalità, i criteri ed i compensi definiti dalla contrattazione di istituto nell'ambito del piano delle attività.

Esse saranno particolarmente finalizzate per l'area A per l'assolvimento dei compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza di base agli alunni diversamente abili e al primo soccorso.”

Art. 48
MOBILITA' PROFESSIONALE
DEL PERSONALE ATA
(CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008)

- “1. I passaggi interni al sistema di classificazione di cui all' possono avvenire:

A) TRA LE AREE con le seguenti procedure:

- a) I passaggi del personale A.T.A. da un'area inferiore all'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'amministrazione, secondo modalità definite con la contrattazione integrativa nazionale, comunque nel rispetto di quanto sancito dalla Corte Costituzionale con sentenze n. 1/99 e n.194/2002, a completamento dell'ipotesi a riguardo sottoscritta il 10/5/2006.
- b) Alle predette procedure selettive, collegate alla formazione, è consentita la partecipazione anche del personale privo dei titoli di studio previsti per il profilo professionale di destinazione - fatti salvi i titoli

abilitativi previsti da norme di legge - purché in possesso del titolo di studio stabilito dall'allegata tabella B per l'accesso al profilo di appartenenza e un'anzianità di almeno cinque anni di servizio effettivo nel profilo di appartenenza.

B) ALL'INTERNO DELL'AREA con le seguenti procedure:

Il passaggio dei dipendenti da un profilo all'altro all'interno della stessa area avviene mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale, ovvero con il possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per l'accesso al profilo professionale cui si chiede il passaggio.

2. I passaggi di cui alle lettere A e B sono possibili nei limiti della dotazione organica e della aliquota di posti prevista a tal fine.”

Art. 49
VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITA' DEGLI ASSISTENTI AMMINISTRATIVI E TECNICI, E DEI COLLABORATORI SCOLASTICI (CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008)

- “1. Per dare attuazione alle disposizioni di cui al precedente articolo, il MPI attiverà procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'Amministrazione e rivolto a tutti gli assistenti amministrativi e tecnici in servizio, per ricoprire posti di coordinatore amministrativo e tecnico, e rivolto a tutti i collaboratori scolastici in servizio per ricoprire i posti di collaboratore scolastico dei servizi.”

Art. 50
POSIZIONI ECONOMICHE PER IL PERSONALE ATA (CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008)

- “1. Fatta salva comunque la definizione delle procedure descritte ai precedenti artt. 48 e 49, il personale a tempo indeterminato appartenente alle aree A e B della allegata al presente CCNL può usufruire di una delle posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale.

2. La prima posizione economica è determinata in € 600 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area A, e in € 1.200 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B.

L'attribuzione di questa posizione economica avviene progressivamente dopo

- l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti, che sarà formata in base alla valutazione del servizio prestato, dei titoli di studio posseduti e dei crediti professionali maturati, con le procedure di cui al precedente art. 48 e dell'Accordo integrativo OO.SS.-MPI del 10 maggio 2006. Il titolare della predetta posizione economica dell'Area B può sostituire il DSGA.
3. La seconda posizione economica è determinata in € 1.800 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B. L'attribuzione di questa posizione economica avviene progressivamente dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione, con le procedure di cui all'art. 48 e di Accordo integrativo nazionale, diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti che sarà formata previo superamento di prova selettiva anche mediante somministrazione di test.
 4. La posizione economica prevista dal comma 3, non potrà essere cumulata con quella prevista dal comma 2. Il titolare della posizione è tenuto alla sostituzione del DSGA per l'area amministrativa ed alla collaborazione con l'ufficio tecnico per l'area tecnica.
 5. Al finanziamento della rivalutazione delle esistenti posizioni economiche ed al riconoscimento delle nuove, sono destinate le risorse indicate all' del CCNL 29/11/2007, che ammontano complessivamente per la lett. a) e b) a 62,45 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi a decorrere dal 31/12/2007 ed a valere sull'anno 2008 e per la lett. c) a 42,27 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi a decorrere dal 1/9/2008 (a.s. 2008/09). Tali risorse sono così ripartite: 13,40 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per la rivalutazione delle posizioni economiche esistenti nell'area A e B; 39,86 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'area B; 29,89 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione della seconda posizione economica nell'area B.
 6. L'ammissione alla frequenza dei corsi di cui sopra è determinata, ogni volta che sia attivata la relativa procedura, nella misura del 105% delle posizioni economiche disponibili.

7. La ripartizione tra i profili delle nuove posizioni economiche dell'Area B sarà oggetto di concertazione e la destinazione di eventuali economie sarà oggetto di contrattazione integrativa nazionale.
8. E' confermata la vigenza dell'art. 83, comma 4, del CCNL 27.07.2003.

Art.51 ORARIO DI LAVORO ATA

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore, suddivise in sei ore continuative, di norma antimeridiane, o anche pomeridiane per le istituzioni educative e per i convitti annessi agli istituti tecnici e professionali.
2. In sede di contrattazione integrativa d'istituto saranno disciplinate le modalità di articolazione dei diversi istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, ivi inclusa la disciplina dei ritardi, recuperi e riposi compensativi sulla base dei seguenti criteri:
 - l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza;
 - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
 - programmazione su base plurisettimanale dell'orario.
3. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore. Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le sei ore continuative il personale usufruisce a richiesta di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto. Tale pausa deve essere comunque prevista se l'orario continuativo di lavoro giornaliero è superiore alle 7 ore e 12 minuti.
4. In quanto autorizzate, compatibilmente con gli stanziamenti d'istituto, le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite con le modalità definite in sede di contrattazione integrativa d'istituto.

Art. 52 PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE ATA CHIAMATO A RICOPRIRE CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

1. Nei confronti del personale ATA chiamato a ricoprire cariche elettive si applicano le norme di cui al d.lgs. 18.08.2000, n.267 e

di cui all'art. 68 del d.lgs. 30.03 2001, n.165.

Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno scolastico, alla scuola in cui presta servizio, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta, da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente alla stessa scuola la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.

2. Nel caso in cui il dipendente prenda servizio in più scuole, la predetta dichiarazione va presentata a tutte le scuole interessate.
3. La programmazione delle assenze di cui ai precedenti commi 1 e 2 non ha alcun valore sostitutivo della documentazione espressamente richiesta dal d.lgs. n. 267/2000, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.

Art. 53 MODALITA' DI PRESTAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. ~~All'inizio dell'anno scolastico il DSGA formula una proposta di piano dell'attività inerente la materia del presente articolo, sentito il personale ATA. (periodo sostituito dall'art. 41, comma 23 del CCNL 2016-2018).~~

Il dirigente scolastico, verificatane la congruenza rispetto al POF ed espletate le procedure di cui all'art.6, adotta il piano delle attività. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al direttore dei servizi generali e amministrativi.

2. In coerenza con le presenti disposizioni, possono essere adottate le sottoindicate tipologie di orario di lavoro eventualmente coesistenti tra di loro in funzione delle finalità e degli obiettivi definiti da ogni singolo istituto:

a. Orario di lavoro flessibile:

- l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza. Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica o educativa è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale distribuendolo anche in cinque giornate lavorative, secondo le necessità connesse alle finalità e agli obiettivi di ciascuna istituzione scolastica o educativa (piano dell'offerta

formativa, fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ecc.).

I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n.1204/71, n.903/77, n.104/92 e d.lgs. 26.03.2001, n.151, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non sia adottato dall'istituzione scolastica o educativa.

Successivamente potranno anche essere prese in considerazione le eventuali necessità del personale - connesse a situazioni di tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n.266/91 - che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'insieme delle esigenze del servizio, e tenendo anche conto delle esigenze prospettate dal restante personale.

b. Orario plurisettimanale:

- la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, è effettuata in relazione a prevedibili periodi nei quali si rileva un'esigenza di maggior intensità delle attività o particolari necessità di servizio in determinati settori dell'istituzione scolastica, con specifico riferimento alle istituzioni con annessi aziende agrarie, tenendo conto delle disponibilità dichiarate dal personale coinvolto.

Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

- a. il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale di 36 ore può eccedere fino a un massimo di 6 ore per un totale di 42 ore per non più di 3 settimane continuative;
- b. al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane nell'anno scolastico.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera

dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

c. Turnazioni:

- la turnazione è finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque o sei giorni per specifiche e definite tipologie di funzioni e di attività. Si fa ricorso alle turnazioni qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:

- si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
- la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può prevedere la sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente;
- un turno serale che vada oltre le ore 20 potrà essere attivato solo in presenza di casi ed esigenze specifiche connesse alle attività didattiche e al funzionamento dell'istituzione scolastica;
- nelle istituzioni educative il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può, di norma, essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere, di norma, superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Nei periodi nei quali i convittori non siano presenti nell'istituzione, il turno notturno è sospeso salvo comprovate esigenze dell'istituzione educativa e previa acquisizione della disponibilità del personale;
- l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno pre-festivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

I dipendenti che si trovino in particolari

situazioni previste dalle leggi n.1204/71, n.903/77, n.104/92 e dal d.lgs. n.151/2001 possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni. Hanno diritto a non essere utilizzate le lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno.

3. L'orario di lavoro degli assistenti tecnici è articolato nel seguente modo:

- a) assistenza tecnica alle esercitazioni didattiche per almeno 24 ore in presenza del docente;
- b) le restanti 12 ore per la manutenzione e riparazione delle attrezzature tecnico - scientifiche del laboratorio o dei laboratori cui sono addetti, nonché per la preparazione del materiale di esercitazione.

Nei periodi di sospensione dell'attività didattica gli assistenti tecnici saranno utilizzati in attività di manutenzione del materiale tecnico-scientifico-informatico dei laboratori, officine, reparti di lavorazione o uffici di loro competenza.

Art 54 RITARDI, RECUPERI E RIPOSI COMPENSATIVI

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.
2. In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino a un'ora di lavoro o frazione non inferiori alla mezza ora.
3. In quanto autorizzate, le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite.
4. Se il dipendente, per esigenze di servizio e previe disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica o educativa. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche, sempre con prioritario riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione scolastica.
5. Le predette giornate di riposo non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento, e devono essere usufruite

entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'istituzione scolastica. In mancanza di recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del dipendente, le stesse devono comunque essere retribuite.

6. L'istituzione scolastica fornirà mensilmente a ciascun dipendente un quadro riepilogativo del proprio profilo orario, contenente gli eventuali ritardi da recuperare o gli eventuali crediti orari acquisiti.

Art. 55 RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE SETTIMANALI

1. Il personale destinatario della riduzione d'orario a 35 ore settimanali è quello adibito a regimi di orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali, rispetto all'orario ordinario, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità nelle seguenti istituzioni scolastiche:
 - Istituzioni scolastiche educative;
 - Istituti con annesse aziende agrarie;
 - Scuole strutturate con orario di servizio giornaliero superiore alle dieci ore per almeno 3 giorni a settimana.
2. Sarà definito a livello di singola istituzione scolastica il numero, la tipologia e quant'altro necessario a individuare il personale che potrà usufruire della predetta riduzione in base ai criteri di cui al comma 1.

Art. 56 INDENNITA' DI DIREZIONE E SOSTITUZIONE DEL DSGA

1. Ai DSGA delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative è corrisposta un'indennità di direzione come nella misura prevista dalla Tabella 9. La stessa indennità è corrisposta, a carico del fondo di cui all'art. 88, comma 2, lettera i), al personale che, in base alla normativa vigente, sostituisce la predetta figura professionale o ne svolge le funzioni.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 l'indennità di direzione, di cui al comma 1, nella misura base indicata alla Tabella 9, è inclusa nel calcolo della quota utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste

dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.

3. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore dell'indennità di direzione nella misura base effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.
4. Il direttore dei servizi generali ed amministrativi è sostituito, nei casi di assenza, dal coordinatore amministrativo che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze. Fino alla concreta e completa attivazione del profilo del coordinatore amministrativo, il DSGA è sostituito dall'assistente amministrativo con incarico conferito ai sensi dell'art. 47.
5. In caso di assenza del DSGA dall'inizio dell'anno scolastico, su posto vacante e disponibile, il relativo incarico a tempo determinato verrà conferito sulla base delle graduatorie permanenti.

Art. 57 COLLABORAZIONI PLURIME PER IL PERSONALE ATA

1. Il personale ATA può prestare la propria collaborazione ad altra scuola per realizzare specifiche attività che richiedano particolari competenze professionali non presenti in quella scuola.
Tale collaborazione non comporta oneri, anche parziali, nella scuola di servizio ed è autorizzata dal dirigente scolastico sentito il direttore dei servizi generali ed amministrativi.

Art. 58 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Per il personale di cui al precedente art. 44, nelle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica

- provinciale delle aree di personale a tempo pieno, con esclusione della qualifica di DSGA e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.
2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
 3. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun profilo professionale, da riservare a rapporti a tempo parziale, fermo restando il limite massimo del 25%, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.
 4. I criteri e le modalità di cui al comma 3, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, sono preventivamente comunicate dal MPI alle organizzazioni sindacali di cui all'art.7 , comma 1, punto 1/b, e verificate in un apposito incontro.
 5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 50% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.
 6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 7. La domanda va presentata al dirigente scolastico entro i termini specificati dalla relativa O.M.-
 7. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61.
8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive aventi carattere continuativo, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
 9. Al personale interessato è consentito, previa autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto della stessa Amministrazione. L'assunzione di altro lavoro, o la variazione della seconda attività da parte del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, deve essere comunicata al dirigente scolastico entro 15 giorni.
 10. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
 11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa.
 12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.lgs. n.61/2000.
 13. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei lim-

iti previsti dal presente articolo, le disposizioni di cui all'art. 39, comma 13.

Art. 59
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
PER IL PERSONALE IN SERVIZIO

1. Il personale ATA può accettare, nell'ambito del comparto scuola, contratti a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede.
2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.

Art. 60
RAPPORTO DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO

1. Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 40. Anche il personale ATA, ove ne ricorrano le condizioni, ha diritto al completamento dell'orario.
2. Le domeniche e le festività infrasettimanali ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il dipendente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile.
3. Il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per effetto di specifiche disposizioni normative.

Art. 61
RESTITUZIONE ALLA QUALIFICA
DI PROVENIENZA

1. Il personale appartenente ad una qualifica ATA può, a domanda, essere restituito alla qualifica ATA di provenienza con effetto dall'anno scolastico successivo alla data del provvedimento di restituzione. Il provvedimento è disposto dal Direttore regionale scolastico della sede di titolarità.
2. Il personale restituito alla qualifica di provenienza assume in essa il trattamento giuridico ed economico che gli sarebbe spettato in caso di permanenza nella qualifica stessa.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE
SCUOLA (CCNL 2016-2018)

Art. 35

Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL Scuola 4/8/2011, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A1, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B1.
3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C1.

Art. 36

Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Art. 37

Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi

retributivi di cui all'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D1 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 36 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.
3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.
4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo, in un'unica soluzione, nell'ambito del contratto individuale stipulato con ciascuna Istituzione Scolastica, in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori o superiori ai quindici giorni.

Art. 38

INCREMENTI DELLE INDENNITÀ FISSE

1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29/11/2007 e sono incrementate come di seguito indicato:
 - a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici

mensilità indicati nell'allegata tabella E1.1;

- b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.2;
- c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL Scuola del 29/11/2007, è incrementato con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.3.

Art. 39

INDENNITÀ PER IL DSGA CHE COPRA POSTI COMUNI A PIÙ ISTITUZIONI SCOLASTICHE

1. In attuazione dell'art. 2, comma 4 del CCNL relativo ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (DSGA) sottoscritto il 10/11/2014, gli effetti del predetto CCNL sono prorogati fino al termine dell'anno scolastico nel corso del quale è adottato l'accordo in sede di conferenza unificata di cui all'art. 19, comma 5-ter del D.L. 6-7-2011, n. 98.

Art. 40

FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA

1. A decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, confluiscono in un unico fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa", le seguenti risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base dei precedenti CCNL e delle disposizioni di legge:
 - a) il Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui all'art. 2, comma 2, primo alinea del CCNL 7/8/2014;
 - b) le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7/8/2014;
 - c) le risorse destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7/8/2014;
 - d) le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui all'art. 2, comma 2, quarto alinea del CCNL 7/8/2014;

- e) le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinto alinea del CCNL 7/8/2014;
- f) le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007.
2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge:
- a) le risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ferma rimanendo la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL;
- b) le risorse di cui all'art. 1, comma 592, della legge n. 205/2017, nel rispetto dei criteri di indirizzo di cui al comma 593 della citata legge.
3. Al fine di finanziare quota parte degli incrementi della retribuzione professionale docente di cui all'art. 38, il Fondo di cui ai commi 1 e 2 è ridotto stabilmente, per l'anno 2018 di 80,00 milioni di Euro e a decorrere dal 2019 di 100 milioni di Euro, anche a valere sulle disponibilità dell'art. 1, comma 126 della legge n. 107/2015, in misura pari a 70 milioni per il 2018, 50 milioni per il 2019 e 40 milioni a regime.
4. Il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui ai commi 1, 2 e 3 resta finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità:
- a) finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007;
- b) i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
- c) le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- d) gli incarichi specifici del personale ATA;
- e) le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;
- f) i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
- g) la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011;
- h) le finalità di cui all'art. 1, comma 593 della legge n. 205/2017.
5. Il fondo di cui al presente articolo è ripartito tra le diverse finalità di cui al comma 4, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale ai sensi dell'art. 22, nei limiti e con le specificazioni di seguito indicate:
- a) un finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento per la sostituzione dei colleghi assenti atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;
- b) un finanziamento delle attività di recupero presso le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo ai sensi del CCNL 7/8/2014;
- c) un finanziamento della valorizzazione dei docenti in misura pari alle risorse residue dell'art. 1, comma 126, della legge n. 107/2015, secondo quanto previsto dal comma 3;
- d) un finanziamento degli incarichi specifici del personale ATA, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo.
6. Il contratto collettivo di cui al comma 5 è stipulato, di norma, con cadenza triennale e individua criteri di riparto che assicurino l'utilizzo integrale delle risorse disponibili in ciascun anno scolastico, ivi incluse quelle eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti. Queste risorse possono essere destinate anche a finalità diverse da quelle originarie.
7. Il contratto di cui al comma 5 definisce, altresì, i criteri di riparto tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, sulla base dei seguenti parametri:
- a) numero di punti di erogazione del servizio;
- b) dotazione organica;
- c) dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado, in relazione al criterio di cui al comma 4, lettera b);
- d) aree soggette a maggiore rischio educativo;
- e) ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

Art.89**DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI E AMMINISTRATIVI (CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008)**

1. Al personale DSGA possono essere corrisposti, fatto salvo quanto disposto dall', esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo di istituto.

**TITOLO VI
DISPOSIZIONI PARTICOLARI****Art. 41****Disposizioni speciali per la Sezione Scuola**

1. I contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.
2. L'art. 13, comma 15 del CCNL 29/11/2007, è così sostituito:
"15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative."
3. Con riferimento all'art. 53, comma 1, del CCNL del 29/11/2007(Modalità di prestazione dell'orario) , il primo capoverso è così sostituito:
"All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017".

**CAPO VI
LA FORMAZIONE (CCNL 2006-2009)****Art. 63
FORMAZIONE IN SERVIZIO**

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità professionale mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti.
Conformemente all'Intesa sottoscritta il 27 giugno 2007 tra il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e le Confederazioni sindacali, verrà promossa, con particolare riferimento ai processi d'innovazione, mediante contrattazione, una formazione dei docenti in servizio organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo.
2. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo l'Amministrazione utilizza tutte le risorse disponibili, nonché le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge o da norme comunitarie. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con la stessa destinazione. In via prioritaria si dovranno assicurare alle istituzioni scolastiche opportuni finanziamenti per la partecipazione del personale in servizio ad iniziative di formazione deliberate dal collegio dei docenti o programmate dal DSGA, sentito il personale ATA, necessarie per una qualificata risposta alle esigenze derivanti dal piano dell'offerta formativa.

**ART. 64
FRUIZIONE DEL DIRITTO
ALLA FORMAZIONE**

1. La partecipazione ad attività di formazione

- e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità.
2. Le iniziative formative, ordinariamente, si svolgono fuori dell'orario di insegnamento.
 3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese di viaggio.
 4. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, può partecipare, previa autorizzazione del capo d'istituto, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative o di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione all'attuazione dei profili professionali. In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione.
 5. Gli insegnanti hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche.
 6. Il dirigente scolastico assicura, nelle forme e in misura compatibile con la qualità del servizio, un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per consentire la partecipazione a iniziative di formazione anche in aggiunta a quanto stabilito dal precedente comma 5.
 7. Le stesse opportunità, fruizione dei cinque giorni e/o adattamento dell'orario di lavoro, devono essere offerte al personale docente che partecipa in qualità di formatore, esperto e animatore ad iniziative di formazione. Le predette opportunità di fruizione di cinque giorni per la partecipazione ad iniziative di formazione come docente o come discente non sono cumulabili. Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti diplomati in servizio hanno un carattere di priorità.
 8. La formazione dei docenti si realizza anche mediante l'accesso a percorsi universitari brevi finalizzati all'integrazione dei piani di studio in coerenza con esigenze derivanti dalle modifiche delle classi di concorso e degli ambiti disciplinari.
 9. Il Ministero ricercherà tutte le utili convergenze con gli interlocutori istituzionali e le Università Italiane per favorire l'accesso al personale interessato, ivi compreso il riconoscimento dei crediti formativi.
 10. I criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, sono definiti nell'ambito della contrattazione decentrata presso gli uffici scolastici regionali.
 11. All'interno delle singole scuole, per il personale in servizio, iscritto ai corsi di laurea, a corsi di perfezionamento o a scuole di specializzazione, con particolare riferimento ai corsi utili alla mobilità professionale, alla riconversione e al reimpiego, il dirigente scolastico, nei limiti di compatibilità con la qualità del servizio, garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro.
 12. Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza, all'apprendimento in rete e all'autoaggiornamento, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze.
 13. A livello di singola scuola il dirigente scolastico fornisce un'informazione preventiva sull'attuazione dei criteri di fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

Art. 65 LIVELLI DI ATTIVITÀ

1. Alle istituzioni scolastiche singole, in rete o consorziate, compete la programmazione delle iniziative di formazione, riferite anche ai contenuti disciplinari dell'insegnamento, funzionali al POF, individuate sia direttamente sia all'interno dell'offerta disponibile sul territorio, ferma restando la possibilità dell'autoaggiornamento.
2. L'amministrazione scolastica regionale garantisce, su richiesta delle istituzioni scolastiche, servizi professionali di supporto alla progettualità delle scuole, azioni perequative e interventi legati a specificità territoriali e tipologie professionali.
3. All'amministrazione centrale competono gli interventi di interesse generale, soprattutto quelli che si rendono necessari per le in-

novazioni, sia di ordinamento sia curricolari, per l'anno di formazione, per i processi di mobilità e di riqualificazione e riconversione professionale, per la formazione finalizzata all'attuazione di specifici istituti contrattuali, nonché il coordinamento complessivo degli interventi.

ART. 66 IL PIANO ANNUALE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

1. In ogni istituzione scolastica ed educativa il Piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione destinate ai docenti è deliberato dal Collegio dei docenti coerentemente con gli obiettivi e i tempi del POF, considerando anche esigenze ed opzioni individuali. Analogamente il DSGA predispone il piano di formazione per il personale ATA.

Il Piano complessivo si può avvalere delle offerte di formazione promosse dall'amministrazione centrale e periferica e/o da soggetti pubblici e privati qualificati o accreditati. Il Piano si articola in iniziative:

- promosse prioritariamente dall'Amministrazione;
- progettate dalla scuola autonomamente o consorziata in rete, anche in collaborazione con l'Università (anche in regime di convenzione), con le associazioni professionali qualificate, con gli Istituti di Ricerca e con gli Enti accreditati.

ART. 67 I SOGGETTI CHE OFFRONO FORMAZIONE

1. Le parti confermano il principio dell'accreditamento degli enti e delle agenzie per la formazione del personale della scuola e delle istituzioni educative e del riconoscimento da parte dell'amministrazione delle iniziative di formazione.
2. Sono considerati soggetti qualificati per la formazione del personale della scuola le medesime istituzioni scolastiche, le università, i consorzi universitari, interuniversitari e gli istituti pubblici di ricerca, ivi compresa l'Agenzia di cui all'art. 1, comma 610, della legge n.296/2006. Il MPI può riconoscere come soggetti qualificati associazioni professionali sulla base della vigente normativa.
3. Il Ministero, sulla base dei criteri sottoindicati e sentite le OO.SS., definisce le procedure da seguire per l'accreditamento di

soggetti – i soggetti qualificati di cui al precedente comma sono di per sé accreditati – per la realizzazione di progetti di interesse generale. I criteri di riferimento sono:

- la missione dell'ente o dell'agenzia tenendo conto delle finalità contenute nello statuto;
- l'attività svolta per lo sviluppo professionale del personale della scuola;
- l'esperienza accumulata nel campo della formazione;
- le capacità logistiche e la stabilità economica e finanziaria;
- l'attività di ricerca condotta e le iniziative di innovazione metodologica condotte nel settore specifico;
- il livello di professionalizzazione raggiunto, anche con riferimento a specifiche certificazioni e accreditamenti già avuti e alla differenza funzionale di compiti e di competenze;
- la padronanza di approcci innovativi, anche in relazione al monitoraggio e alla valutazione di impatto delle azioni di formazione;
- il ricorso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- la documentata conoscenza della natura e delle caratteristiche dei processi di sviluppo professionale del personale della scuola;
- la specifica competenza di campo in relazione alle aree progettuali di lavoro;
- la disponibilità a consentire il monitoraggio, l'ispezione e la valutazione delle singole azioni di formazione.

4. I soggetti qualificati di cui al comma 2 e i soggetti accreditati di cui al comma 3 possono accedere alle risorse destinate a progetti di interesse generale promossi dall'amministrazione.
5. Possono proporsi anche le istituzioni scolastiche, singole o in rete e/o in consorzio, sulla base di specifiche competenze e di adeguate infrastrutture.
6. La contrattazione decentrata regionale individua i criteri con cui i soggetti che offrono formazione partecipano ai progetti definiti a livello territoriale.
7. I soggetti qualificati, accreditati o proponenti corsi riconosciuti sono tenuti a fornire al sistema informativo, l'informazione, secondo moduli standard che saranno definiti, relativa alle iniziative proposte al personale della scuola.

ART. 68 FORMAZIONE IN INGRESSO

1. Per i docenti a tempo indeterminato di nuova assunzione l'anno di formazione trova realizzazione attraverso specifici progetti contestualizzati, anche con la collaborazione di reti e/o consorzi di scuole.
2. L'impostazione delle attività tiene conto dell'esigenza di personalizzare i percorsi, di armonizzare la formazione sul lavoro - con il sostegno di tutor appositamente formati - e l'approfondimento teorico assicurando adeguate condizioni di accoglienza.
3. Nel corso dell'anno di formazione sono create particolari opportunità opzionali per il miglioramento delle competenze tecnologiche e della conoscenza di lingue straniere, anche nella prospettiva dell'acquisizione di certificazioni internazionalmente riconosciute.

Art. 69 FORMAZIONE PER IL PERSONALE DELLE SCUOLE IN AREE A RISCHIO O A FORTE PROCESSO IMMIGRATORIO O FREQUENTATE DA NOMADI

1. Per le scuole collocate nelle aree a rischio l'amministrazione promuove e sostiene iniziative di formazione in relazione agli obiettivi di prevenire la dispersione scolastica, di sviluppare la cultura della legalità, nonché di aumentare significativamente i livelli di successo scolastico, utilizzando metodi e tecniche di elevata efficacia, di formazione e di sostegno professionale facendo ricorso anche alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
2. Partecipano alle attività di formazione, in relazione ai progetti delle scuole coinvolte, gli insegnanti e il personale ATA. I corsi sono organizzati dalle scuole, singole o in rete, e si avvalgono della collaborazione di soggetti qualificati o accreditati, nonché della cooperazione di istituzioni ed enti presenti sul territorio.
3. Per gli insegnanti delle scuole collocate nelle aree a forte processo migratorio, tenendo conto delle esperienze già realizzate l'amministrazione promuove l'organizzazione di seguenti attività formative:
 - pronto intervento linguistico,
 - corsi specifici sull'insegnamento della lingua italiana ad alunni ed adulti, di lingua nativa diversa dall'italiano,
 - approfondimento delle tematiche dell'educazione interculturale,
 - produzione e diffusione di materiali didattici.

4. A seguito di specifiche intese i corsi per l'insegnamento della lingua italiana ad allievi ed adulti, di lingua nativa diversa dall'italiano, possono anche essere offerti dalle Università come corsi di perfezionamento. Per la predisposizione di materiali per il pronto intervento linguistico e per la messa a disposizione di risorse didattiche si fa ricorso alle tecnologie della comunicazione e dell'informazione.
5. Per l'impostazione e l'organizzazione delle attività le scuole e l'amministrazione si avvalgono della collaborazione di soggetti qualificati e/o accreditati, cooperano con le iniziative già realizzate o in corso da parte degli enti locali, delle associazioni espressione delle comunità di immigrati, delle organizzazioni non governative e delle associazioni di volontariato riconosciute.

Art. 70 FORMAZIONE DEGLI INSEGNANTI CHE OPERANO IN AMBIENTI DI APPRENDIMENTO PARTICOLARI

1. Gli obiettivi delle iniziative di formazione finalizzata sono l'acquisizione e lo sviluppo di specifiche competenze per insegnanti che operano nei centri territoriali permanenti, nei corsi serali delle scuole secondarie superiori, nelle sezioni presso gli ospedali e gli istituti penitenziari e l'attivazione delle condizioni per il pieno sviluppo delle politiche di formazione permanente. L'Amministrazione garantisce che specifiche iniziative siano rivolte ai docenti che operano o che intendano operare in tali settori.
2. I corsi mirano a diffondere la conoscenza dei diversi contesti e processi di apprendimento, ad accrescere la familiarità con le metodologie attive di insegnamento, a sviluppare la padronanza delle strategie formative (modularità, riconoscimento dei crediti formativi e professionali, percorsi individuali di apprendimento, certificazione delle competenze).
3. In questa prospettiva il campo di azione potrà ampliarsi in relazione anche all'evoluzione dei processi di rinnovamento nel settore della formazione integrata e dei modelli di cooperazione tra l'istruzione e la formazione professionale.
4. Per il settore delle scuole negli ospedali e negli istituti di prevenzione e pena il MPI realizza le necessarie intese, con i Ministeri della Salute e di Giustizia, per la programmazione, l'organizzazione e la finalizzazione delle attività.

Art.71 COMMISSIONE BILATERALE PER LA FORMAZIONE

1. Le Parti convengono che, entro 60 gg. dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, sia istituita una Commissione, tra il MPI e le OO.SS. firmatarie, che persegua l'obiettivo di programmare e realizzare qualificate e certificate iniziative di formazione nazionale per il personale del comparto.
2. La costituzione della predetta Commissione non potrà comportare alcun onere aggiuntivo e la partecipazione alla stessa sarà a titolo gratuito per tutti i componenti.

CAPO VII TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO (alcune disposizioni sono state modificate dal D.lgs 81/2008)

ART. 72 FINALITÀ

1. Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, previste dal D.lgs.626/94 come modificato dal D.lgs.242/96, le parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno delle istituzioni scolastiche sulla base dei criteri e delle modalità previste dai successivi articoli del presente capo, in coerenza con le norme legislative di riferimento e con quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale quadro del 10 luglio 1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel comparto pubblico.

ART. 73 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le unità scolastiche previste dal D.M. n.382/98, è eletto nei modi previsti dal succitato Accordo quadro 10-7-1996 e dall'art. 58 del CCNI 31.08.99. Qualora non possa essere individuato, la RSU designa altro soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola. Ove successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa

dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto scuola.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt.18 e 19 del D.lgs.626/94, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:
 - a. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
 - b. laddove il D.lgs.626/94 prevede l'obbligo da parte del dirigente scolastico di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il dirigente scolastico consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5 del D.lgs.626/94. Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
 - c. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti

le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

- d. il dirigente scolastico su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;
- e. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art. 19, comma 1, lett.G) del D.lgs.n.626 citato e del relativo Accordo quadro. La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base di minimo 32 ore; i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.lgs.626/94, e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
- f. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- g. per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.lgs.626/94, i rappresentanti per la sicurezza oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 19 del D.lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

ART. 74

ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI

1. Alle delegazioni trattanti a livello scolastico regionale, sono affidati i compiti e i ruoli dell'organismo paritetico di cui all'art. 20 del D.lgs.626/94.
2. Tale organismo ha compiti di orientamento e promozione delle iniziative formative e

informative nei confronti dei prestatori d'opera subordinati, degli altri soggetti ad essi equiparati e dei loro rappresentanti, di orientamento degli standard di qualità di tutto il processo formativo, di raccordo con i soggetti istituzionali di livello territoriale operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione di dette finalità. Inoltre, tali organismi assumono la funzione di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti legislative e contrattuali non escludendo la via giurisdizionale.

Art. 75

OSSERVATORIO NAZIONALE PARITETICO DELLA SICUREZZA

1. Al fine di stabilizzare i rapporti partecipativi in materia di igiene e sicurezza l'Osservatorio Nazionale Paritetico ha il compito di monitorare lo stato di applicazione della normativa, di coordinare l'azione dei comitati paritetici territoriali, di avanzare proposte agli organi competenti in merito alla normativa e alle sue applicazioni, di fare da raccordo con i soggetti istituzionali a livello nazionale operanti in materia di salute e sicurezza.

ART. 76

NORME DI RINVIO

1. Per quanto non previsto dal presente capo si fa esplicito riferimento al D.lgs.626/94, al D.lgs.242/96, al D.M.292/96, al D.M.382/98, al CCNQ del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

CAPO X

PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

ART.100

VERTENZE ED ORGANISMI DI CONCILIAZIONE

1. La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi a vertenze che interessino le istituzioni scolastiche italiane di uno o più paesi esteri sono comunicate al Ministero degli affari esteri - Direzione generale per la promozione e la cooperazione culturale - il quale ne informa la Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento per la fun-

zione pubblica - ed il MPI - Gabinetto del Ministro; per le vertenze a livello di circoscrizione consolare, la comunicazione è indirizzata al console territorialmente competente.

2. Sono costituiti, d'intesa tra le parti, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente accordo, organismi di conciliazione presso il Ministero degli Affari Esteri, per i conflitti che interessino il personale in servizio in uno o più paesi esteri, e presso gli uffici consolari, per i conflitti a livello di circoscrizione consolare.

Art 101 SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali vigente in Italia di cui al capo II si applica al personale della scuola in servizio all'estero, ivi compresa la costituzione delle R.S.U.
Le relazioni sindacali si articolano a livello di contrattazione integrativa nazionale presso il Ministero Affari Esteri e a livello decentrato presso le Ambasciate, per le questioni che investano l'intero Paese ospite, i Consolati, per il personale dei corsi di lingua italiana e per il personale statale delle scuole private, e presso le istituzioni scolastiche italiane statali all'estero.
2. La delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa e decentrata a livello di Ministero è costituita da un delegato del Ministro degli Esteri, che la presiede, da un delegato del MPI e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici interessati dell'Amministrazione degli Affari Esteri e di quella del MIUR.
3. Con la contrattazione integrativa di cui al comma precedente, sarà anche determinato il trattamento dei permessi retribuiti, fruiti all'estero, con riguardo all'assegno di sede, fermo restando che questo spetta comunque per i sei giorni di ferie di cui all'art. 13, comma 9, ed all'art. 15, comma 2, alle condizioni di cui all'art. 658 del testo unico 16 aprile 1994, n. 297.
4. Per la contrattazione integrativa a livello di Ambasciata, la delegazione di parte pubblica è costituita dall'Ambasciatore o da un suo delegato, che la presiede, e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici consolari interessati. Presso gli Uffici consolari detta delegazione è costituita tenendo conto della struttura organizzativa degli Uffici stessi.
Presso le istituzioni scolastiche italiane statali all'estero, la delegazione di parte

pubblica è costituita dal dirigente scolastico.

Le delegazioni sindacali ai vari livelli, sono costituite ai sensi dell'art. 7.

5. Con la contrattazione integrativa nazionale di cui al presente articolo vengono individuate per ogni funzione le specificità e le competenze in raccordo con le particolari situazioni esistenti all'estero.

Nell'ambito di una politica di diffusione della lingua italiana quale riscontro ad una crescente e sempre più articolata domanda, si può prevedere la possibilità di collaborazioni plurime effettuate presso altre scuole italiane o straniere che abbiano necessità di particolari esigenze professionali.

In considerazione della specifica articolazione della funzione svolta da docenti della scuola secondaria in qualità di lettori presso le Università straniere, **sono** definite con la contrattazione integrativa le funzioni del lettore e del lettore con incarichi extra-accademici.

Art. 102 PARTECIPAZIONE

1. L'Amministrazione degli Affari Esteri, a livello centrale e periferico, fornisce informazione preventiva e la relativa documentazione cartacea e/o informatica necessaria sulle materie previste dagli artt. 4 e 5, nonché in materia di assegni di sede, di cui al d.lgs n. 62/98.
Essa fornisce altresì un'informazione preventiva relativamente ai posti di cui agli artt. 108 e 109, e sulle professionalità richieste dai compiti attribuiti al personale da destinare al Ministero degli Affari Esteri ai sensi dell'art. 626 del D. Lgs. n° 297/94.
2. Possono essere inoltre consensualmente costituite commissioni paritetiche di studio per un esame approfondito delle materie di cui all'art. 5.

Art. 103 IMPEGNI CONNESSI CON L'ATTUAZIONE DELL'AUTONOMIA SCOLASTICA E CON IL PIANO DELL'OFFERTA FORMATIVA

1. L'estensione all'estero dell'autonomia scolastica consente di introdurre elementi di flessibilità e di adeguamento dell'offerta formativa rispetto agli specifici contesti scolastici.
2. Il MAE, di concerto con il MPI, nel predisporre, sulla base delle vigenti disposizioni e con i relativi necessari adattamenti, i

provvedimenti relativi all'estensione dell'autonomia alle istituzioni scolastiche, ne dà informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

3. Nell'ambito dell'attuazione dell'autonomia le istituzioni scolastiche definiscono, nel rispetto delle competenze dei vari organi e delle funzioni e professionalità esistenti, il piano dell'offerta formativa ed adottano le modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente di cui all'art. 26.
4. Le scuole statali italiane all'estero, come previsto dall'art. 32, in coerenza con gli obiettivi di ampliamento dell'offerta formativa, potranno prevedere la possibilità che i docenti svolgano attività didattiche rivolte al pubblico anche di adulti, in relazione alle esigenze formative provenienti dal territorio, con esclusione dei propri alunni per quanto riguarda le materie di insegnamento comprese nel curriculum scolastico.

Art. 104
PROGETTI FINALIZZATI AL
MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA
FORMATIVA ED AL SUPERAMENTO
DEL DISAGIO SCOLASTICO

1. Le istituzioni scolastiche italiane all'estero promuovono progetti di miglioramento dell'offerta formativa, ivi compresi gli interventi a favore di problematiche di disagio e svantaggio, con criteri da definire nella contrattazione integrativa presso il MAE, fermo restando il quadro contrattuale metropolitano di riferimento.
2. I progetti devono definire, oltre che gli obiettivi e gli elementi di valutazione circa i risultati attesi, in particolare la programmazione delle attività aggiuntive del personale in servizio nonché l'eventuale raccordo con le iniziative di formazione ed aggiornamento funzionali ai progetti stessi.
3. Gli oneri derivanti dal presente articolo sono determinati nella misura annua necessaria a compensare le attività svolte dal personale docente e ATA in relazione ai progetti delle scuole e, comunque, nel limite di € 1.446.079,31 (L. 2.800.000.000). Le somme eventualmente non utilizzate, in ogni esercizio finanziario, confluiscono nel fondo d'istituto delle scuole metropolitane di cui all'art. 84.

Art. 105
FERIE

1. Per il personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario presso le istituzioni

scolastiche italiane all'estero, la durata delle ferie è determinata in 48 giorni lavorativi, cui si aggiungono 4 giorni lavorativi per festività soppresse; ai fini del relativo computo il sabato è considerato giorno lavorativo.

2. I periodi di sospensione delle attività didattiche, durante i quali, ai sensi dell'art. 13, comma 9, vanno fruiti le ferie del personale docente, sono riferiti ai calendari scolastici in uso nel paese estero sede dell'istituzione scolastica italiana.
3. Il godimento di almeno quindici giorni lavorativi continuativi di riposo che il comma 11 del citato art. 13 assicura al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario nel periodo 1 luglio - 31 agosto, va riferito ad altro periodo idoneo al calendario scolastico locale.
4. E' assicurata all'interessato la fruizione dell'intero periodo di ferie a cui ha titolo nei casi di trasferimento tra paesi con differenti calendari scolastici locali, anche in deroga alle disposizioni di cui ai precedenti commi 2 e 3.

Art. 106
RAPPORTO DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO

1. Per la copertura dei posti di insegnamento del contingente, temporaneamente vacanti, degli spezzoni di orario e per la sostituzione del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato temporaneamente assente, si stipulano contratti di lavoro a tempo determinato, con le modalità previste dall'art. 19 e dall'art. 40, commi 1, 2 e 3.
2. A decorrere dal primo marzo 2000, la retribuzione del personale docente con incarico a tempo determinato viene parametrata alla retribuzione dell'analogo personale in servizio nelle scuole metropolitane, ovvero - solo per i residenti - a quella locale, qualora più favorevole. Per il personale non residente la retribuzione complessiva è costituita da una retribuzione di base, pari alla retribuzione dell'analogo personale in servizio nelle scuole metropolitane e da un assegno di sede aggiuntivo, rapportato alla durata del contratto stipulato, individuato in una quota percentuale variabile dell'indennità di sede prevista per il personale a tempo indeterminato in servizio nelle scuole italiane all'estero, in modo che la retribuzione complessiva rimanga invariata rispetto a quella allo stato percepita.

3. Le nuove modalità per la costituzione delle graduatorie e per il conferimento delle supplenze dovranno essere raccordate con le disposizioni generali in materia di conferimento delle supplenze, di competenza del MPI.

Art. 107 ORARI E ORE ECCEDENTI

1. Si conferma per il personale docente, in servizio nelle istituzioni scolastiche italiane all'estero, l'orario di servizio previsto per i docenti in territorio metropolitano.
2. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e le modalità per il monitoraggio e l'analisi delle attività di insegnamento svolte nelle istituzioni scolastiche ed universitarie straniere al fine di verificarne il raccordo con l'orario di insegnamento previsto per il territorio metropolitano ai sensi del CCNL.
3. Le ore eccedenti l'orario di insegnamento non costituenti cattedra saranno attribuite con le procedure di cui all'art. 30 e, in caso di indisponibilità del personale docente a tempo indeterminato, a personale docente con contratto a tempo determinato.
4. Nel caso di oggettiva impossibilità di reperimento di personale a tempo determinato, ovvero in casi di particolare strutturazione di cattedre superiori alle 18 ore, le ore eccedenti saranno distribuite tra il personale a tempo indeterminato, con priorità ai docenti che manifestino la loro disponibilità, nei limiti massimi previsti anche per i docenti in servizio nelle scuole del territorio metropolitano.

Art. 108 MOBILITÀ TRA LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ALL'ESTERO

1. I trasferimenti di ufficio per soppressione di posto o per incompatibilità di permanenza nella sede possono essere disposti, per il personale docente ed ATA, anche su posti di istituzioni scolastiche di tipologia diversa da quella delle istituzioni in cui il personale ha prestato servizio, ovvero, da corsi a scuole e viceversa, purché il personale vi abbia titolo sulla base della funzione di destinazione. Essi possono aver luogo nell'ambito della medesima circoscrizione consolare o, in subordine, di una circoscrizione consolare limitrofa, anche di aree linguistiche diverse, per le quali sia stato accertato il requisito di idoneità nelle prove di selezione e, comunque, dopo

avere effettuato le procedure di mobilità di ufficio nell'ambito della circoscrizione o dell'area linguistica. Alle stesse condizioni i trasferimenti possono essere disposti su posti di paesi di altro emisfero. Le operazioni relative ai trasferimenti di ufficio precedono quelle per trasferimenti a domanda.

2. Anche i trasferimenti a domanda possono essere disposti su posti di istituzioni scolastiche di tipologia diversa da quella delle istituzioni in cui il personale ha prestato servizio o per circoscrizioni consolari ed aree linguistiche diverse, alle medesime condizioni di cui al comma 1.
3. Ulteriori modalità e criteri sono determinati nell'ambito della contrattazione integrativa nazionale di cui all'art. 101.
4. Per il personale assegnato alle scuole europee il trasferimento può essere disposto, a domanda, solo al termine di fine quinquennio, sui posti disponibili in altre scuole europee. In caso di soppressione di posto nelle scuole medesime, il personale, conseguentemente trasferito d'ufficio, ha titolo alla precedenza assoluta su posti in altre scuole europee, ove disponibili. Le modalità ed i tempi di applicazione del presente comma sono definiti con la contrattazione decentrata nazionale.

Art. 109 MOBILITÀ PROFESSIONALE VERSO LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ALL'ESTERO

1. La destinazione all'estero del personale docente ed ATA ai posti di contingente di cui all'art. 639 del TU 16-4-1994, n.297, costituisce mobilità professionale ed è regolata, ai sensi del D.lgs. n. 165/2001, dalla contrattazione collettiva.
2. Le norme che seguono mirano alla concreta attuazione dei criteri di selettività professionale e del principio dell'alternanza, prevedendo un congruo periodo di servizio in territorio metropolitano tra un incarico e l'altro.

Art. 110 ISCRIZIONE ALLE GRADUATORIE PERMANENTI PER LA DESTINAZIONE ALL'ESTERO

1. La destinazione all'estero del personale docente e ATA avviene sulla base di graduatorie permanenti in cui hanno titolo ad essere inseriti coloro che abbiano superato una prova unica di accertamento della conoscenza di una o più lingue straniere

- tra quelle relative alle quattro aree linguistiche (francese, inglese, tedesco e spagnolo).
2. Alla prova di accertamento linguistico, indicata con provvedimento del MAE d'intesa con il MPI, può partecipare, a domanda, il personale docente e ATA con contratto di lavoro a tempo indeterminato che, dopo l'anno di prova, abbia prestato almeno un anno di effettivo servizio di ruolo in territorio metropolitano ed appartenga ai ruoli per i quali sono definiti i codici funzione.
 3. Coloro che supereranno la prova di accertamento linguistico, dovranno produrre, entro i termini previsti dall'apposita ordinanza del MAE, i titoli da valutare ai fini dell'inserimento nella graduatoria permanente.

Art. 111
MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA
PROVA DI ACCERTAMENTO DELLA
CONOSCENZA DELLA LINGUA

1. L'accertamento di cui al precedente art. 110 è effettuato sulla base di prove strutturate.
 A tal fine sono predisposti distinti questionari per ciascuna delle seguenti categorie di candidati:
 - a) docenti che aspirano alle istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee (la prova dovrà verificare l'adeguata conoscenza della lingua o delle lingue straniere);
 - b) docenti che aspirano alle scuole europee (per i quali la prova dovrà verificare se il grado di conoscenza della lingua o delle lingue straniere consente la piena integrazione in uno specifico contesto educativo e plurilingue);
 - c) docenti che aspirano ai dottorati di italiano presso le università straniere (per i quali la prova dovrà verificare se il grado conoscenza della lingua o delle lingue straniere consente la piena integrazione in un contesto universitario e pluriculturale);
 - d) personale ATA.
 Per ciascuna delle tre tipologie di istituzioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c), nonché per il personale ATA, saranno predisposti distinti questionari nelle lingue francese, inglese, tedesca e spagnola.
2. Salvo quanto previsto dal successivo comma 3, ciascun docente può chiedere di sostenere la prova per più tipologie di istituzioni e per più aree linguistiche. Ana-

logamente il personale ATA può partecipare per più aree linguistiche.

3. Considerato che ai dottorati di italiano all'estero può essere destinato soltanto il personale dello Stato in possesso di specifici requisiti, per quanto concerne il personale della scuola hanno titolo a sostenere la prova di accertamento linguistico per i dottorati di italiano presso le Università straniere i candidati appartenenti alle seguenti categorie:
 - a) docenti di italiano delle scuole secondarie di primo o secondo grado;
 - b) docenti di lingue straniere delle scuole secondarie di primo o secondo grado, che abbiano superato, nell'ambito di corsi universitari, almeno due esami di lingua e/o letteratura italiana, secondo la tabella di omogeneità del MPI allegata ai bandi di concorsi per titoli ed esami emanati con DD.DD.GG. 31-3-1999 ed 1-4-1999.
4. Per la predisposizione dei questionari di cui al precedente comma 1 e la relativa assistenza tecnica, il MAE può avvalersi di apposita Agenzia specializzata, purché qualificata o certificata in materia di prove strutturate linguistiche.

Art. 112
VALUTAZIONE DELLA PROVA
DI ACCERTAMENTO LINGUISTICO

1. La valutazione della prova di accertamento della conoscenza della lingua straniera è effettuata in ottantesimi. Supera tale prova il personale che abbia riportato almeno 56/80.
2. Al termine di ogni giornata di effettuazione delle prove strutturate l'apposita commissione, nominata dal Direttore Generale per la Promozione e Cooperazione Culturale del MAE di concerto col MPI, redige appositi elenchi dei candidati che le hanno superate, con l'indicazione del punteggio conseguito. A conclusione di tutte le prove i nominativi di tali candidati saranno inseriti in appositi elenchi generali, redatti in stretto ordine alfabetico, e distinti per ciascun codice funzione, per ciascuna area linguistica, per le scuole europee e per dottorati.
3. Il personale incluso negli elenchi di cui sopra acquisisce il titolo professionale di accertamento della conoscenza della lingua straniera che conserva la validità per i successivi nove anni scolastici.

Art. 113
RIFORMULAZIONE E AGGIORNAMENTO
DELLE GRADUATORIE PERMANENTI

1. Le graduatorie permanenti, distinte per codici funzione, per ogni area linguistica, per le scuole europee e per i lettori, sono aggiornate ogni tre anni.
2. Nelle graduatorie sono indicati, per ciascun concorrente, il punteggio attribuito nelle prove di accertamento della conoscenza della lingua straniera, i punti corrispondenti ai titoli prodotti o rivalutati e il punteggio complessivo. La valutazione dei titoli ha luogo sulla base della tabella di valutazione allegata, che prevede un massimo di 80 punti, di cui 35 per i titoli culturali, 25 per i titoli professionali e 20 per i titoli di servizio. A parità di punteggio complessivo, l'ordine in graduatoria sarà determinato sulla base dei titoli di preferenza previsti dall'art. 5 del DPR 9-5-1994, n.487 e successive modificazioni ed integrazioni.
3. Il MAE procede all'aggiornamento delle graduatorie di cui al comma 1 secondo i seguenti criteri:
 - a) mantenimento nelle stesse del personale il cui titolo di accertamento linguistico conserva la validità, come indicato all'art. 112, comma 3. Tale personale ha, pertanto, titolo a richiedere l'aggiornamento del proprio punteggio con la valutazione dei titoli conseguiti successivamente alla costituzione delle graduatorie in cui risulti già inserito e considerati valutabili dalla tabella D allegata al presente contratto;
 - b) depennamento dalle graduatorie stesse del personale il cui titolo di accertamento linguistico, che ha dato luogo all'inclusione nella graduatoria, non conserva validità nei termini sopra indicati;
 - c) depennamento dalle graduatorie del personale che ha subito un provvedimento disciplinare superiore alla censura e non abbia ottenuto il provvedimento di riabilitazione;
 - d) depennamento dalle graduatorie del personale che sia stato restituito ai ruoli metropolitani per incompatibilità, ovvero ai sensi dell'art. 120, che sia restituito ai ruoli metropolitani per ragioni di servizio;
 - e) depennamento dalle graduatorie del personale che abbia già prestato all'estero nelle istituzioni diverse dalle scuole europee un periodo di servizio

di durata complessivamente superiore ai dieci anni;

- f) depennamento dalle graduatorie delle scuole europee del personale che abbia già prestato servizio nelle stesse.
4. Le graduatorie permanenti, sono aggiornate entro il mese di febbraio, per consentire un regolare avvio dell'anno scolastico, con le modalità e i criteri indicati nei commi precedenti. Esse sono inoltre affisse all'albo del Ministero degli Affari Esteri – Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale, Uff.IV – e rimangono esposte per i successivi 15 giorni. Chiunque vi abbia interesse ha facoltà di prenderne visione entro il termine anzidetto e può, entro tale termine, presentare reclamo scritto, per errori od omissioni, alla Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale, Uff. IV, che, esaminanti i reclami, può rettificare anche d'ufficio, le graduatorie. Delle decisioni assunte, e delle sintetiche motivazioni che le hanno supportate, è data comunicazione agli interessati ed ai controinteressati mediante affissione all'albo dell'Ufficio anzidetto.
5. Dopo l'accertamento del possesso, da parte dei concorrenti, dei requisiti per l'inclusione nelle graduatorie permanenti, il Direttore Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale approva le graduatorie, che sono pubblicate all'albo del MAE, DGPCC, Uff. IV, mediante affissione. Avverso i risultati di tale procedimento è ammesso reclamo scritto da presentarsi entro 15 giorni dalla data di affissione. La decisione dell'Ufficio va assunta entro 10 giorni dal ricevimento del reclamo.

Art. 114
GESTIONE DELLE GRADUATORIE PER
LA DESTINAZIONE
ALL'ESTERO

1. Ogni anno, dopo le operazioni relative ai trasferimenti riservati al personale già in servizio all'estero, i posti di contingente eventualmente rimasti vacanti sono disponibili per le operazioni di destinazione all'estero da effettuarsi sulla base delle graduatorie permanenti. Il MAE rende note entro il 31 agosto di ciascun anno le sedi disponibili.
2. Ai fini di cui al comma 1 la D.G.P. .C.C. del MAE, previa attivazione delle relazioni sindacali, individua la tipologia ed il numero dei posti di contingente ancora disponibili

dopo le operazioni di trasferimento. L'elenco dei posti individuati è affisso all'albo del MAE e degli Uffici centrali e periferici del MPI.

3. Dopo l'avvenuta pubblicazione degli elenchi di cui sopra il MAE attiva le procedure di destinazione del personale utilmente collocato nelle graduatorie permanenti.
4. A tal fine il MAE trasmette al personale così individuato il telegramma di preavviso della destinazione unitamente all'elenco delle sedi disponibili, invitandolo ad indicare le proprie preferenze.
5. Il personale, una volta accettata la destinazione all'estero, è depennato dalla graduatoria per la quale è stato nominato. Detto personale, al compimento del proprio mandato, potrà chiedere di essere reinserito nelle graduatorie in occasione del loro aggiornamento.
6. Il personale che non accetta la destinazione o che, dopo l'accettazione, non assume servizio, è depennato da tutte le graduatorie e potrà esservi, a domanda, reinserito soltanto al momento dell'aggiornamento triennale delle medesime.

Art. 115 ESAURIMENTO DI GRADUATORIA E PROVE STRAORDINARIE

1. Nei casi di sopravvenuta, urgente necessità di assegnare personale ai posti per i quali non sia possibile provvedere mediante ricorso alle graduatorie permanenti, per esaurimento delle stesse, o per mancanza di graduatorie appartenenti a classi di concorso aggregate al medesimo ambito disciplinare e per le quali è prevista, a seguito del D.M. del MPI 10.8.1998, n. 354, integrato dal D.M. del medesimo dicastero 10.11.1998, n.448, una corrispondenza automatica, l'Amministrazione, nel rispetto delle norme contenute nel presente capo, ha facoltà di attingere alle graduatorie di altre aree linguistiche, con il consenso dell'interessato, ad eccezione dei posti di lettorato.
2. Qualora non fosse possibile attuare le procedure di cui al precedente comma, potranno essere indette prove straordinarie di accertamento linguistico prima della scadenza del triennio, limitatamente ai codici funzione richiesti. L'indizione di prove straordinarie non comporta, in relazione a tali codici funzione, lo slittamento di quelle ordinarie triennali.
3. In caso di esaurimento di graduatoria,

sono considerati nominabili per i posti all'estero anche coloro che, a seguito di precedente rinuncia, erano stati esclusi dalle nomine per i successivi tre anni.

Art. 116 DURATA DEL SERVIZIO ALL'ESTERO

1. Il personale destinatario del presente contratto può prestare servizio all'estero nelle istituzioni diverse dalle Scuole Europee per non più di tre periodi, ciascuno della durata di cinque anni scolastici o accademici. Tali periodi devono essere intervallati da un periodo di servizio effettivo in territorio metropolitano di almeno tre anni.
2. Presso le Scuole Europee può essere prestato un solo periodo di servizio, della durata di nove anni scolastici, con eventuale proroga di un anno a seguito di delibera del Consiglio Superiore della suddetta scuola.
3. In via del tutto eccezionale, il personale in servizio presso le Scuole Europee, in caso di nomina a direttore aggiunto di una scuola europea conferita dal Consiglio superiore della predetta scuola, può svolgere, nella nuova funzione, un mandato pieno di nove anni, con eventuale proroga di un anno.
4. Il personale che abbia prestato all'estero un solo periodo di servizio presso le istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee e presso i lettorati di italiano, può essere destinato alle scuole europee, previo superamento delle specifiche prove di selezione ed a condizione che, al rientro dall'estero, abbia prestato tre anni di servizio effettivo in territorio metropolitano. Coloro che abbiano compiuto i suddetti due periodi di servizio perdono definitivamente titolo a partecipare alle selezioni per la destinazione all'estero.
5. Il personale che abbia prestato un periodo di servizio presso le scuole europee può cumulare a tale servizio solamente un periodo di cinque anni presso le istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee, e presso i lettorati di italiano, purchè utilmente collocato nella specifica graduatoria ed a condizione che, al rientro dall'estero, abbia prestato tre anni di servizio effettivo in territorio metropolitano. Coloro che abbiano compiuto i suddetti due periodi di servizio perdono definitivamente titolo a partecipare alle selezioni per la destinazione all'estero.

Art. 117
INTERRUZIONE DEL SERVIZIO
ALL'ESTERO

1. Il servizio all'estero può essere interrotto sulla base delle esigenze del sistema scolastico nazionale, o per accertata incompatibilità o per inidoneità del personale interessato.

Art. 118
CALCOLO DEGLI ANNI DI SERVIZIO
ALL'ESTERO

1. Anche per le scuole italiane all'estero e le scuole europee, gli anni di servizio si calcolano ad anno scolastico, che inizia il 1° settembre di ogni anno e termina il 31 agosto dell'anno successivo.

Art. 119
RESTITUZIONE AI RUOLI
METROPOLITANI IN CASO
DI ASSENZE PER MALATTIA

1. Nel caso di assenze per malattia di durata superiore ai 60 giorni, il personale in servizio all'estero è restituito ai ruoli metropolitani. Il predetto personale conserva l'intero assegno di sede per i primi 45 giorni; l'assegno stesso non è corrisposto per i restanti 15 giorni. Restano ferme le disposizioni sulla malattia di cui al presente contratto.

Art. 120
RESTITUZIONE AI RUOLI
METROPOLITANI
PER INCOMPATIBILITÀ E PER MOTIVI
DI SERVIZIO

1. La destinazione all'estero cessa, con decreto del MAE, quando si determinino situazioni di incompatibilità di permanenza all'estero, ovvero per motivi di servizio. In caso di contestata situazione di incompatibilità, l'interessato può presentare controdeduzioni. Qualora i motivi di servizio attengano agli aspetti tecnici dell'attività di istituto, al provvedimento di restituzione ai ruoli metropolitani non si può dar luogo se non previo parere del MPI.

Art 121
RESTITUZIONE AI RUOLI
METROPOLITANI A SEGUITO DI
SANZIONI DISCIPLINARI

1. L'erogazione di una sanzione disciplinare

superiore alla censura, per quanto riguarda il personale docente ed ATA, comporta l'immediata restituzione ai ruoli metropolitani.

Art. 122
FORO COMPETENTE

1. Per tutte le vertenze di lavoro del personale del presente capo, foro competente è quello di Roma, ivi compreso tutto quanto attiene all'arbitrato (Direzione provinciale del Lavoro di Roma) e alla conciliazione.

Art. 123
NORME APPLICATIVE

1. In attesa che sia completamente attivata anche all'estero l'autonomia scolastica, al consiglio di circolo o di istituto si sostituisce il dirigente scolastico in tutti i compiti che il contratto collettivo nazionale di lavoro riferisce alla competenza del predetto organo collegiale e, in particolare, per la definizione delle modalità e dei criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e con gli studenti, ai quali si provvede sulla base delle proposte del collegio dei docenti.
2. I riferimenti che il contratto collettivo nazionale di lavoro fa al livello regionale debbono intendersi, quando non vi sia diversa determinazione nel presente capo, come riferimenti al livello di Ambasciata e/o di Ufficio consolare.
3. Per quanto non diversamente previsto dal presente capo, al personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario in servizio presso le istituzioni scolastiche italiane all'estero, si applica la disciplina recata dal presente CCNL.
4. Le ordinanze e gli altri atti a contenuto normativo la cui emanazione il CCNL attribuisce alla competenza del MPI, sono adottati, per le istituzioni scolastiche italiane all'estero, dal MAE, d'intesa con il MPI.
5. I riferimenti che il CCNL fa agli organici si intendono ricondotti ai contingenti di cui all'art. 639 del testo unico n. 297 del 1994.

Art. 124
FRUIZIONE DEI PERMESSI

1. Non rientrano tra le assenze di cui alla lettera b) comma 1 dell'art. 35 del D.lgs. n. 62/98, i permessi retribuiti di cui all'art. 15, per i quali compete l'indennità personale nelle misure sottoindicate:

- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado (3 giorni consecutivi per evento): l'indennità personale è corrisposta per intero;
- permessi per motivi personali e familiari, documentati anche mediante autocertificazione, fruibili a domanda (3 giorni complessivi per anno scolastico): l'indennità personale è corrisposta nella misura del 50%.

Art. 125 FRUIZIONE DEL DIRITTO ALLA FORMAZIONE

1. Il personale docente fruisce del diritto alla formazione di cui all'art. 62.
2. Il MAE si impegna a individuare, d'intesa con il MPI, contenuti e modalità per la formazione iniziale del personale finalizzati alle specifiche aree e istituzioni di destinazione all'estero. Le iniziative di formazione potranno prevedere interventi a livello centrale e/o nella sede di destinazione, inclusa la formazione a distanza.

CAPO XI

PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE (CCNL 2006-2009)

Art. 127 PROFILO PROFESSIONALE E FUNZIONE DEL PERSONALE EDUCATIVO

1. Il profilo professionale del personale educativo è costituito da competenze di tipo psicopedagogico, metodologico ed organizzativo-relazionale, tra loro correlate ed integrate, che si sviluppano attraverso la maturazione dell'esperienza educativa e l'attività di studio e di ricerca.
2. Nell'ambito dell'area della funzione docente, la funzione educativa partecipa al processo di formazione e di educazione degli allievi, convittori e semiconvittori, in un quadro coordinato di rapporti e di intese con i docenti delle scuole da essi frequentate e di rispetto dell'autonomia culturale e professionale del personale educativo.
3. La funzione educativa si esplica in una serie articolata di attività che comprendono l'attività educativa vera e propria, le attività ad essa funzionali e le attività aggiuntive.

Art. 128 ATTIVITA' EDUCATIVA

1. L'attività educativa è volta alla promozione dei processi di crescita umana, civile e culturale, nonché di socializzazione degli allievi, convittori e semiconvittori, i quali sono così assistiti e guidati nella loro partecipazione ai vari momenti della vita comune nel convitto od istituzione educativa. La medesima attività è finalizzata anche all'organizzazione degli studi e del tempo libero, delle iniziative culturali, sportive e ricreative, nonché alla definizione delle rispettive metodologie, anche per gli aspetti psicopedagogici e di orientamento.

Art. 129 AZIONI FUNZIONALI ALL'ATTIVITA' EDUCATIVA

1. L'azione funzionale all'attività educativa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, documentazione, ivi compresa la produzione di materiali didattici utili alla formazione degli allievi, l'elaborazione di relazioni sui risultati educativi conseguiti e su altri argomenti da discutere collegialmente, la partecipazione alle riunioni collegiali.
2. Tra gli adempimenti individuali rientrano le attività relative:
 - a) alla preparazione necessaria per lo svolgimento dei compiti di assistenza alle attività di studio, culturali, sportive e ricreative;
 - b) ai rapporti individuali con le famiglie ed i docenti;
 - c) all'accoglienza ed alla vigilanza degli allievi convittori nel momento della loro entrata ed uscita dal convitto od istituzione educativa e degli allievi semiconvittori al momento dell'uscita, nonché agli eventuali compiti di accompagnamento dal convitto od istituzione educativa alle scuole frequentate o viceversa.
3. Le attività di carattere collegiale sono costituite dalla partecipazione alle riunioni collegiali per la programmazione, la progettazione, la discussione ed approvazione delle relazioni sui risultati educativi conseguiti e la definizione degli elementi di valutazione da fornire ai competenti consigli di classe, ai quali partecipa, a titolo consultivo, il personale educativo interessato; la determinazione delle modalità e dei criteri da seguire nei

rapporti con gli allievi e le loro famiglie, nonché con i docenti delle scuole frequentate dagli allievi medesimi.

4. Rientra altresì nell'attività funzionale all'attività educativa la partecipazione ad iniziative di formazione e di aggiornamento programmate a livello nazionale, regionale o di istituzione educativa.

Art. 130 ATTIVITA' AGGIUNTIVE

1. Le attività aggiuntive consistono in attività aggiuntive educative ed in attività aggiuntive funzionali allo svolgimento dell'attività educativa.
2. Le attività aggiuntive educative, sono volte a realizzare interventi integrativi finalizzati all'arricchimento dell'offerta formativa. In particolare, esse possono consistere:
 - a) nelle attività relative alla realizzazione di progetti intesi a definire un maggiore raccordo tra convitto od istituzione educativa, scuola e mondo del lavoro;
 - b) nella partecipazione a sperimentazioni;
 - c) nelle attività relative alla realizzazione di progetti che interessino altri soggetti istituzionali e, in particolare, gli enti locali, anche per iniziative aperte al territorio, sulla base di apposite convenzioni;
 - d) nella partecipazione a progetti promossi dall'Unione europea.
3. Le risorse utilizzabili, per le attività aggiuntive di cui al presente articolo e finanziate dall'art. 33, a livello di ciascuna istituzione educativa, sono determinate nella stessa misura e con le medesime modalità di cui all'art. 30 del presente CCNL.
4. Le attività aggiuntive funzionali all'attività educativa possono consistere:
 - a) nei compiti di coordinamento, da svolgere secondo i criteri definiti nel progetto educativo di istituto e nel relativo piano attuativo, come supporto organizzativo al dirigente scolastico dei convitti annessi agli istituti tecnici e professionali;
 - b) nei compiti di coordinamento di gruppi di lavoro costituiti per la definizione di aspetti specifici del progetto educativo, o per la progettazione di particolari iniziative, secondo quanto previsto dall'art. 131, comma 4.
5. Le attività aggiuntive sono realizzate nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Art. 131 ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE A LIVELLO DI ISTITUZIONE

1. Il personale educativo, riunito collegialmente, definisce i principi ed i contenuti formativi del progetto educativo, che è adottato dal rettore, direttore o direttrice o, per i convitti annessi, dal dirigente scolastico. Il progetto educativo comprende anche il piano delle attività aggiuntive di cui al precedente articolo. Gli aspetti organizzativi e finanziari sono definiti dal consiglio di amministrazione del convitto o dell'istituzione educativa, o, per i convitti annessi agli istituti tecnici e professionali, dal consiglio di istituto, nell'ambito del progetto di istituto.
2. Il progetto educativo deve essere coordinato con le indicazioni che, per gli aspetti didattici, sono contenute nei POF delle scuole frequentate dagli allievi. A tal fine il collegio dei docenti della scuola interessata definisce, con la partecipazione dei rappresentanti designati dal personale educativo, i necessari raccordi tra aspetti didattici ed aspetti educativi della progettazione complessiva.
3. In coerenza con i POF, i dirigenti delle istituzioni educative, o, per i convitti annessi, il dirigente scolastico, avvalendosi degli apporti dei coordinatori di cui al comma 4, predispone il piano attuativo del progetto, quale documento che esplicita la pianificazione annuale dell'insieme delle attività e le modalità per la loro realizzazione. Il personale educativo, riunito collegialmente, delibera in merito al piano attuativo tenendo conto delle iniziative da assumere per rendere coerente la propria attività con le attività scolastiche, anche ai fini dell'organizzazione di interventi congiunti atti a rispondere flessibilmente ai differenziati bisogni formativi degli allievi.
4. Le riunioni collegiali del personale educativo possono essere articolate in gruppi di lavoro per la definizione di aspetti specifici del progetto educativo o delle iniziative da adottare. In tale occasione sono designati i coordinatori dei gruppi di lavoro e gli educatori incaricati di partecipare alla riunione del collegio dei docenti di cui al comma 2.

Art. 132 ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE CON IL DIRIGENTE SCOLASTICO

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. n.165/2001, in attesa che i connessi as-

petti retributivi siano opportunamente regolamentati attraverso gli idonei strumenti normativi, il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di educatori da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale educativo retribuibili, in sede di contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del fondo per le attività aggiuntive previste per le collaborazioni col dirigente scolastico di cui all'art. 88, comma 2, lettera f).

Art. 133 OBBLIGHI DI LAVORO

1. Gli obblighi di lavoro del personale educativo sono funzionali all'orario di servizio stabilito dal piano di attività e sono finalizzati allo svolgimento dell'attività educativa e di tutte le altre attività di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione e documentazione necessarie all'efficace realizzazione dei processi formativi.
2. Per l'attività educativa, ivi compresa l'assistenza notturna, è determinato un orario settimanale di 24 ore, programmabile su base plurisettimanale, da svolgere in non meno di cinque giorni alla settimana.
3. In aggiunta all'orario settimanale, di cui al comma 2, è determinato un obbligo di ulteriori 6 ore settimanali. Esse sono utilizzate, sulla base di una programmazione plurisettimanale, per le attività di carattere collegiale funzionali all'attività educativa, di cui all'art. 129, comma 4, e, fino a 5 ore settimanali, per il completamente del servizio di assistenza notturna, secondo quanto previsto dal progetto educativo di istituto e dal relativo piano attuativo.
4. Il personale educativo è tenuto, inoltre, ad assolvere a tutti gli impegni individuali attinenti alle attività funzionali di cui all'art. 129, comma 2.
5. Il compenso per le attività aggiuntive è determinato secondo quanto previsto dall'art. 30.

Art. 134 NORMA FINALE

1. Per quanto non disciplinato specificamente dal presente capo, si applicano le disposizioni recate da questo CCNL.

CAPO XIII TELELAVORO (CCNL 2006-2007)

Art. 139 DISCIPLINA DEL TELELAVORO

1. Il presente capo si applica, a domanda, al personale amministrativo non con funzioni apicali, in servizio nelle istituzioni scolastiche ed educative, nell'ambito e con le modalità stabilite dal CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. In particolare trova applicazione per quanto concerne l'assegnazione ai progetti di telelavoro l'art. 4 e 6 del CCNQ 23-3-2000.
2. Le relazioni sindacali relative al presente capo sono quelle previste dall'art.4 e 6.
3. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b) altre forme del lavoro a distanza, come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
4. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese delle Istituzioni scolastiche ed educative, sulle quali gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione con oneri di impianto e di esercizio a carico degli enti, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
5. Le istituzioni scolastiche ed educative presenteranno alle rispettive Direzioni generali regionali specifici progetti di telelavoro, che potranno essere approvati purchè i relativi oneri trovino copertura nelle risorse finanziarie iscritte nel bilancio delle istituzioni scolastiche medesime.

Art. 140 ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, è distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno, concordati con le istituzioni scolastiche ed educative nell'ambito dell'orario di servizio. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
2. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6, comma 1, ultimo periodo, dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali" si intende un'interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

Art. 141 FORMAZIONE

1. L'Amministrazione centrale definisce, in sede di contrattazione integrativa regionale, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6, dell'accordo quadro del 23/3/2000. Utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.
2. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le istituzioni attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

Art. 142 COPERTURA ASSICURATIVA

1. Le istituzioni scolastiche ed educative, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

2. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d.lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante per la sicurezza.

Art. 143 CRITERI OPERATIVI

1. La disciplina prevista dal presente capo mira ad introdurre elementi di flessibilità nei rapporti di lavoro, con benefici di carattere sociale e individuale, ed un possibile incremento della produttività e miglioramento dei servizi.

Si dovrà verificare pertanto che, a fronte dei costi a regime, l'introduzione del telelavoro comporti incrementi di produttività e risparmi di spesa anche legati al ridimensionamento della sede di lavoro, oltre che di benefici sociali e di positivi riflessi esterni, nonché di miglioramento di qualità della vita, specie nei grandi centri urbani.

Si dovrà prevedere, di conseguenza, un'attendibile, seppure tendenziale, quantificazione, da un lato di tutte le spese e, dall'altro, dei risparmi di spesa e dei benefici in termini di maggiore produttività e di positive ricadute nel sistema sociale, con una ponderata valutazione e coerenza della compatibilità economico-finanziaria complessiva.

Art. 144 NORMA FINALE DI RINVIO

1. Per quanto non esplicitamente previsto nel presente capo si rinvia alla disciplina di cui all'Accordo quadro sul telelavoro del 23.03.2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione a quanto previsto all'art. 40, comma 2 (Disposizioni speciali per la Sezione Scuola), all'art. 45, comma 1 (Ferie) e all'art. 70, comma 1(Ferie), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Per il settore scuola, oltre alle disposizioni di legge sopra richiamate, resta fermo anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n. 228/2012.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che, in caso di mobilità tra amministrazioni, non verificandosi novazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate e non godute, sono trasferite nell'ente di destinazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi utili ad individuare forme e strumenti di valorizzazione nell'ottica dello sviluppo professionale dei docenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

La parti concordano nel precisare che tutti i docenti in servizio nelle istituzioni scolastiche concorrono alla realizzazione del Piano triennale dell'offerta formativa tramite le attività individuali e collegiali di cui all'art. 26 del CCNL.

Tabella A1 - SCUOLA**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.3.2018 ⁽²⁾
Collaboratore scolastico			
0 - 8	4,90	14,80	43,00
9 - 14	5,30	16,10	47,00
15 - 20	5,60	17,10	50,00
21 - 27	6,00	18,00	52,00
28 - 34	6,20	18,80	54,00
da 35	6,40	19,30	56,00
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	5,00	15,20	44,00
9 - 14	5,40	16,50	48,00
15 - 20	5,80	17,40	51,00
21 - 27	6,10	18,40	54,00
28 - 34	6,30	19,10	56,00
da 35	6,50	19,70	57,00
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	5,50	16,60	48,00
9 - 14	6,00	18,30	53,00
15 - 20	6,50	19,50	57,00
21 - 27	6,90	20,80	60,00
28 - 34	7,20	21,70	63,00
da 35	7,40	22,40	65,00
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	6,30	18,90	55,00
9 - 14	7,00	21,00	61,00
15 - 20	7,60	22,90	67,00
21 - 27	8,20	24,70	72,00
28 - 34	8,70	26,40	77,00
da 35	9,20	27,70	81,00
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	7,20	21,90	63,00
9 - 14	8,10	24,50	70,00
15 - 20	8,90	26,80	77,00
21 - 27	9,70	29,30	84,00
28 - 34	10,50	31,80	92,00
da 35	11,30	34,30	99,00

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella A1 - SCUOLA

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Ride terminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.3.2018 ⁽²⁾
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	7,00	21,30	62,00
15 - 20	7,70	23,10	67,00
21 - 27	8,30	25,00	73,00
28 - 34	8,80	26,70	78,00
da 35	9,30	28,10	82,00
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	7,00	21,30	62,00
15 - 20	7,70	23,10	67,00
21 - 27	8,50	25,80	75,00
28 - 34	9,10	27,60	80,00
da 35	9,60	29,00	84,00
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	6,90	20,80	60,00
9 - 14	7,70	23,30	68,00
15 - 20	8,40	25,40	74,00
21 - 27	9,10	27,50	80,00
28 - 34	9,80	29,60	86,00
da 35	10,30	31,10	91,00
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	6,90	20,80	60,00
9 - 14	7,90	23,90	69,00
15 - 20	8,70	26,20	76,00
21 - 27	9,60	29,20	85,00
28 - 34	10,30	31,10	91,00
da 35	10,80	32,70	95,00

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella B1 - SCUOLA**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Collaboratore scolastico			
0 - 8	14.962,74	15.081,54	15.419,94
9 - 14	16.306,39	16.435,99	16.806,79
15 - 20	17.289,12	17.427,12	17.821,92
21 - 27	18.258,09	18.402,09	18.810,09
28 - 34	18.987,71	19.138,91	19.561,31
da 35	19.499,89	19.654,69	20.095,09
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	15.345,97	15.468,37	15.813,97
9 - 14	16.674,55	16.807,75	17.185,75
15 - 20	17.658,47	17.797,67	18.200,87
21 - 27	18.656,39	18.803,99	19.231,19
28 - 34	19.362,80	19.516,40	19.959,20
da 35	19.891,14	20.049,54	20.497,14
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	16.762,06	16.895,26	17.272,06
9 - 14	18.483,10	18.630,70	19.047,10
15 - 20	19.758,15	19.914,15	20.364,15
21 - 27	21.039,60	21.206,40	21.676,80
28 - 34	21.952,36	22.126,36	22.621,96
da 35	22.651,43	22.831,43	23.342,63
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	19.164,92	19.316,12	19.749,32
9 - 14	21.279,16	21.447,16	21.927,16
15 - 20	23.142,65	23.326,25	23.855,45
21 - 27	24.951,89	25.149,89	25.717,49
28 - 34	26.735,64	26.948,04	27.555,24
da 35	28.065,43	28.287,43	28.927,03
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	22.159,50	22.335,90	22.829,10
9 - 14	24.804,37	25.001,17	25.547,17
15 - 20	27.137,97	27.352,77	27.955,17
21 - 27	29.633,74	29.868,94	30.525,34
28 - 34	32.197,98	32.453,58	33.175,98
da 35	34.692,43	34.968,43	35.744,83

Tabella B1 - SCUOLA

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
9 - 14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15 - 20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21 - 27	25.254,26	25.454,66	26.030,66
28 - 34	27.058,49	27.273,29	27.888,89
da 35	28.403,59	28.629,19	29.275,99
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
9 - 14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15 - 20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21 - 27	26.151,63	26.359,23	26.949,63
28 - 34	27.942,06	28.164,06	28.792,86
da 35	29.302,69	29.535,49	30.195,49
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
9 - 14	23.537,15	23.724,35	24.260,75
15 - 20	25.724,09	25.928,09	26.511,29
21 - 27	27.848,07	28.068,87	28.698,87
28 - 34	29.931,65	30.169,25	30.846,05
da 35	31.475,67	31.725,27	32.444,07
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
9 - 14	24.157,31	24.349,31	24.890,51
15 - 20	26.512,09	26.722,09	27.319,69
21 - 27	29.510,15	29.745,35	30.414,95
28 - 34	31.475,67	31.725,27	32.444,07
da 35	33.041,77	33.304,57	34.052,17

Tabella C1 - SCUOLA**Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Collaboratore scolastico			
0 - 8	15.419,94	111,78	15.531,72
9 - 14	16.806,79	111,78	16.918,57
15 - 20	17.821,92	111,78	17.933,70
21 - 27	18.810,09	111,78	18.921,87
28 - 34	19.561,31	111,78	19.673,09
da 35	20.095,09	111,78	20.206,87
Collaboratore scol. dei servizi/addetto azagarie			
0 - 8	15.813,97	114,64	15.928,61
9 - 14	17.185,75	114,64	17.300,39
15 - 20	18.200,87	114,64	18.315,51
21 - 27	19.231,19	114,64	19.345,83
28 - 34	19.959,20	114,64	20.073,84
da 35	20.497,14	114,64	20.611,78
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	17.272,06	125,22	17.397,28
9 - 14	19.047,10	125,22	19.172,32
15 - 20	20.364,15	125,22	20.489,37
21 - 27	21.676,80	125,22	21.802,02
28 - 34	22.621,96	125,22	22.747,18
da 35	23.342,63	125,22	23.467,85
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	19.749,32	143,17	19.892,49
9 - 14	21.927,16	143,17	22.070,33
15 - 20	23.855,45	143,17	23.998,62
21 - 27	25.717,49	143,17	25.860,66
28 - 34	27.555,24	143,17	27.698,41
da 35	28.927,03	143,17	29.070,20
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	22.829,10	165,55	22.994,65
9 - 14	25.547,17	165,55	25.712,72
15 - 20	27.955,17	165,55	28.120,72
21 - 27	30.525,34	165,55	30.690,89
28 - 34	33.175,98	165,55	33.341,53
da 35	35.744,83	165,55	35.910,38

Tabella C1 - SCUOLA**Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	19.996,27	144,93	20.141,20
9 - 14	22.198,06	144,93	22.342,99
15 - 20	24.136,06	144,93	24.280,99
21 - 27	26.030,66	144,93	26.175,59
28 - 34	27.888,89	144,93	28.033,82
da 35	29.275,99	144,93	29.420,92
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	19.996,27	144,93	20.141,20
9 - 14	22.198,06	144,93	22.342,99
15 - 20	24.136,06	144,93	24.280,99
21 - 27	26.949,63	144,93	27.094,56
28 - 34	28.792,86	144,93	28.937,79
da 35	30.195,49	144,93	30.340,42
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	21.693,22	157,30	21.850,52
9 - 14	24.260,75	157,30	24.418,05
15 - 20	26.511,29	157,30	26.668,59
21 - 27	28.698,87	157,30	28.856,17
28 - 34	30.846,05	157,30	31.003,35
da 35	32.444,07	157,30	32.601,37
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	21.693,22	157,30	21.850,52
9 - 14	24.890,51	157,30	25.047,81
15 - 20	27.319,69	157,30	27.476,99
21 - 27	30.414,95	157,30	30.572,25
28 - 34	32.444,07	157,30	32.601,37
da 35	34.052,17	157,30	34.209,47

Tabella D1 - SCUOLA

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018

**Anzianità
di servizio**

Dal 1.3.2018

Collaboratore scolastico

0 - 8	29,00
9 - 14	27,00
15 - 20	25,00
21 - 27	25,00
28 - 34	24,00
da 35	24,00

Collaboratore scol. dei servizi/addetto azagrarie

0 - 8	28,00
9 - 14	25,00
15 - 20	24,00
21 - 27	22,00
28 - 34	22,00
da 35	23,00

Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobi

0 - 8	24,00
9 - 14	20,00
15 - 20	18,00
21 - 27	16,00
28 - 34	15,00
da 35	15,00

Coordinatore amministrativo e tecnico

0 - 8	17,00
9 - 14	12,00
15 - 20	8,00
21 - 27	4,00
28 - 34	—
da 35	—

Direttori dei servizi generali ed amm.vi

0 - 8	9,00
9 - 14	6,00
15 - 20	3,00
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

Tabella D1 - SCUOLA

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Anzianità
di servizio

Dal 1.3.2018

Docente scuola dell'infanzia ed elementare

0 - 8	19,00
9 - 14	14,00
15 - 20	8,00
21 - 27	3,00
28 - 34	—
da 35	—

Docente diplomato istituti sec. II grado

0 - 8	19,00
9 - 14	14,00
15 - 20	9,00
21 - 27	4,00
28 - 34	—
da 35	—

Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media

0 - 8	15,00
9 - 14	9,00
15 - 20	3,00
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

Docente laureato istituti sec. II grado

0 - 8	15,00
9 - 14	9,00
15 - 20	3,00
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

Tabella E1.1 - SCUOLA**Retribuzione Professionale Docenti (RPD)**

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.3.2018
Da 0 a 14 anni	10,50
Da 15 a 27 anni	12,80
Da 28 anni	15,70

Tabella E1.2 - SCUOLA**Indennità di direzione**

Valori in Euro annui

**Incremento annuo
dal 1.3.2018**

DSGA	78,00
------	-------

Tabella 6

**MISURE DEL COMPENSO ORARIO LORDO TABELLARE SPETTANTE dal
31.12.2007 AL PERSONALE ATA PER PRESTAZIONI AGGIUNTIVE ALL'ORARIO
D'OBBLIGO DA LIQUIDARE A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE
SCOLASTICA**

<i>Qualifica</i>	<i>Ore aggiuntive</i>		
	Diurne	Notturne o festive	Notturne e festive
AREA A / A super Collaboratori scolastici e Istruttori	€ 12,50	€ 14,50	€ 17,00
AREA B Assistenti amministrativi ed equiparati	€ 14,50	€ 16,50	€ 19,00
AREA C Coordinatore amministrativi e Tecnico	€ 16,50	€ 18,50	€ 21,50
AREA D Direttore SGA	€ 18,50	€ 20,50	€ 24,50

Tabella 8

MISURA ANNUA LORDA TABELLARE DELL'INDENNITA' DI BILINGUISMO E TRILINGUISMO DA LIQUIDARE DAL 31.12.2007 A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA

(Nell'ipotesi in cui per gli stessi fini non sia già erogata altra indennità in base alle vigenti disposizioni)

<i>Qualifica</i>	<i>Scuole slovene</i>
Insegnanti elementari	€ 312,50
Personale ATA delle aree A e B	€ 195,00

Tabella 7

MISURE LORDE TABELLARI DELL'INDENNITA' DI LAVORO NOTTURNO E/O FESTIVO SPETTANTE DAL 31.12.2007 AL PERSONALE EDUCATIVO ED ATA DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE E DELLE SCUOLE SPECIALI DA LIQUIDARE A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA

<i>Qualifica</i>	<i>Turno notturno o festivo</i>	<i>Turno notturno e festivo</i>
Personale educativo	€ 19,00	€ 37,50
Personale ATA delle aree A e B	€ 15,50	€ 31,50

TABELLA 9 - MISURE ECONOMICHE DEI PARAMETRI PER IL CALCOLO DELL'INDENNITA' DI DIREZIONE

(CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008):

Tipologia di parametro	Misura tabellare annua lorda	Criterio di utilizzo
Parametro base in misura fissa a decorrere dall'1/1/2006	€ 1.750,00	

Particolari tipologie di istituzioni scolastiche (parte variabile a carico del fondo di istituto)

Valori annui lordi rideterminati a decorrere dall'1/9/2008:

a) azienda agraria	€ 1.220,00	da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto
b) convitti ed educandati annessi	€ 820,00	da moltiplicare per il numero dei convitti e degli educandati funzionanti presso l'istituto
c) istituti verticalizzati ed istituti con almeno due punti di erogazione del servizio scolastico, istituti di secondo grado aggregati ed istituti tecnici, professionali e d'arte con laboratori e/o reparti di lavorazione	€ 750,00	spettante in misura unica, indipendentemente dall'esistenza di più situazioni di cui alla lettera c)
d) istituzioni non rientranti nelle tipologie di cui alla lettera c)	€ 650,00	
e) Complessità organizzativa	€ 30,00	valore unitario da moltiplicare per il numero del personale docente e ATA in organico di diritto

L'indennità di cui alla presente tabella assorbe il compenso per le prestazioni eccedenti di cui all', del CCNL 29.11.2007.

TABELLA A – PROFILI DI AREA DEL PERSONALE ATA

(Tabella A del C.C.N.L. 24/07/03)

1. L'unità dei servizi amministrativi è costituita dalle professionalità articolate nei profili di AREA del personale ATA individuati dalla presente tabella.

Le modalità di accesso restano disciplinate dalle disposizioni di legge in vigore, tranne che per i requisiti culturali che sono individuati dalla tabella B.

Area D:

Svolge attività lavorativa di rilevante complessità ed avente rilevanza esterna. Sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili e ne cura l'organizzazione svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti, al personale ATA, posto alle sue dirette dipendenze.

Organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico. Attribuisce al personale ATA, nell'ambito del piano delle attività, incarichi di natura organizzativa e le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo, quando necessario.

Svolge con autonomia operativa e responsabilità diretta attività di istruzione, predisposizione e formalizzazione degli atti amministrativi e contabili; è funzionario delegato, ufficiale rogante e consegnatario dei beni mobili.

Può svolgere attività di studio e di elaborazione di piani e programmi richiedenti specifica specializzazione professionale, con autonoma determinazione dei processi formativi ed attuativi. Può svolgere incarichi di attività tutoriale, di aggiornamento e formazione nei confronti del personale. Possono essergli affidati incarichi ispettivi nell'ambito delle istituzioni scolastiche.

Area C

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche

amministrativo

- attività lavorativa complessa con autonomia operativa e responsabilità diretta nella definizione e nell'esecuzione degli atti a carattere amministrativo contabile di ragioneria e di economato, pure mediante l'utilizzazione di procedure informatiche. Sostituisce il DSGA. Può svolgere attività di formazione e aggiornamento ed attività tutorie nei confronti di personale neo assunto. Partecipa allo svolgimento di tutti i compiti del profilo dell'area B. Coordina più addetti dell'area B.

tecnico

- attività lavorativa complessa con autonomia operativa e responsabilità diretta, anche mediante l'utilizzazione di procedure informatiche nello svolgimento dei servizi tecnici nell'area di riferimento assegnata. In rapporto alle attività di laboratorio connesse alla didattica, è subconsegnatario con l'affidamento della custodia e gestione del materiale didattico, tecnico e scientifico dei laboratori e delle officine, nonché dei reparti di lavorazione. Conduzione tecnica dei laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità. Partecipa allo svolgimento di tutti i compiti del profilo dell'area B. Coordina più addetti dell'area B.

Area B:

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche con autonomia operativa e responsabilità diretta

amministrativo

- nelle istituzioni scolastiche ed educative dotate di magazzino può essere addetto, con responsabilità diretta, alla custodia, alla verifica, alla registrazione delle entrate e delle uscite del materiale e delle derrate in giacenza. Esegue attività lavorativa richiedente specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione delle procedure anche con l'utilizzazione di strumenti di tipo informatico, pure per finalità di catalogazione. Ha competenza diretta della tenuta dell'archivio e del protocollo.

tecnico

- conduzione tecnica dei laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità. Supporto tecnico allo svolgimento delle attività didattiche. Guida degli autoveicoli e loro manutenzione ordinaria. Assolve i servizi esterni connessi con il proprio lavoro.

cucina

- preparazione e confezionamento dei pasti, conservazione delle vivande, anche attraverso strumentazioni particolari, di cui cura l'ordinaria manutenzione.

infermeria

- organizzazione e funzionamento dell'infermeria dell'istituzione scolastica e cura delle relative dotazioni mediche, farmacologiche e strumentali. Pratiche delle terapie e delle misure di prevenzione prescritte.

guardaroba

- conservazione, custodia e cura del corredo degli alunni. Organizzazione e tenuta del guardaroba.

Area A s

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche

servizi scolastici

- coordinamento dell'attività del personale appartenente al profilo A, di cui comunque, in via ordinaria, svolge tutti i compiti. Svolge attività qualificata di assistenza all'handicap e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie della scuola, in particolare dell'infanzia.

servizi agrari

- attività di supporto alle professionalità specifiche delle aziende agrarie, compiendo nel settore agrario, forestale e zootecnico operazioni semplici caratterizzate da procedure ben definite.

Area A

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica. E' addetto ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni, nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e durante la ricreazione, e del pubblico; di pulizia dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi; di vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, di collaborazione con i docenti. Presta ausilio materiale agli alunni portatori di handicap nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale anche con riferimento alle attività previste dall'art. 47.

TABELLA B - REQUISITI CULTURALI PER L'ACCESSO PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE ATA

(CCNL 2006-2009 e sequenza 25-7-2008):

Direttore dei servizi generali ed amministrativi:

- laurea specialistica in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

Coordinatore amministrativo:

- laurea triennale in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

Coordinatore tecnico:

- laurea triennale specifica.

Assistente amministrativo:

- diploma di maturità.

Assistente tecnico:

- diploma di maturità corrispondente alla specifica area professionale.

Cuoco:

- diploma di qualifica professionale di Operatore dei servizi di ristorazione, settore cucina.

Infermiere:

- laurea in scienze infermieristiche o altro titolo ritenuto valido dalla vigente normativa per l'esercizio della professione di infermiere.

Guardarobiere:

- diploma di qualifica professionale di Operatore della moda.

Addetto alle aziende agrarie:

- diploma di qualifica professionale di:
 - 1 – Operatore agrituristico;
 - 2 – Operatore agro industriale;
 - 3 – Operatore agro ambientale.

Collaboratore scolastico dei servizi:

- diploma di qualifica professionale per operatore dei servizi sociali.

Collaboratore scolastico:

- diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale, diploma di maestro d'arte, diploma di scuola magistrale per l'infanzia, qualsiasi diploma di maturità, attestati e/o diplomi di qualifica professionale, entrambi di durata triennale, rilasciati o riconosciuti dalle Regioni.

È fatta salva la validità dei titoli di studio in possesso per coloro che, al momento dell'entrata in vigore della presente sequenza contrattuale, siano già inseriti in graduatoria o che abbiano prestato almeno 30 giorni di servizio, anche non continuativo, nel profilo richiesto e/o area richiesta nella scuola statale.

Per i diplomi di qualifica dei corsi dell'istruzione professionale si fa riferimento al DM n. 250 del 14 aprile 1997.

**TABELLA C - CORRISPONDENZA TRA AREE E PROFILI
PROFESSIONALI DEL PERSONALE ATA***(Tabella C del C.C.N.L. 24/07/03)*

Nuove Aree	Profili professionali previsti dal CCNL 4-8-1995
------------	--

D	Direttore dei servizi generali ed amministrativi
---	--

C	Coordinatore amministrativo
---	-----------------------------

C	Coordinatore tecnico
---	----------------------

B	Assistente amministrativo
---	---------------------------

B	Assistente tecnico
---	--------------------

B	Cuoco
---	-------

B	Infermiere
---	------------

B	Guardarobiere
---	---------------

A s	Collaboratore scolastico dei servizi
-----	--------------------------------------

A s	Addetto alle aziende agrarie
-----	------------------------------

A	Collaboratore scolastico
---	--------------------------

TABELLA C1

EQUIVALENZA VECCHIO-NUOVO ORDINAMENTO PERSONALE ATA

Vecchia Area	Vecchia qualifica	Nuova qualifica	Nuova Area
D	Direttore dei servizi generali e amministrativi	Direttore dei servizi generali e amministrativi	D
C	Coordinatore amministrativo o tecnico	Coordinatore amministrativo o tecnico	C
B	Assistente amministrativo o tecnico	Assistente amministrativo o tecnico	B
B	Cuoco	Cuoco	B
B	Infermiere	Infermiere	B
		Guardarobiere	B
		Collaboratore scolastico dei servizi	A s
		Addetto alle aziende agrarie	A s
A	Guardarobiere		
A	Addetto alle aziende agrarie	Collaboratore scolastico	A
A	Collaboratore scolastico		

TABELLA D

(Tabella D del C.C.N.L. 24/07/03)

TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI CULTURALI, PROFESSIONALI E DI SERVIZIO PER LE PROCEDURE DI DESTINAZIONE ALL'ESTERO**A) Titoli culturali (fino ad un massimo di punti 35)**

Non è valutabile il titolo d'accesso alla cattedra o posto attualmente ricoperto, né quello di grado inferiore.

1. per ogni diploma universitario di durata almeno quadriennale conseguito in Italia o all'estero punti 5
2. per ogni diploma di Accademia di belle arti, Conservatorio di musica, I.S.E.F. e vigilanza scolastica punti 4
3. per ogni diploma universitario di durata biennale o triennale conseguito in Italia o all'estero punti 2
4. per ogni diploma di istruzione secondaria di secondo grado conseguito in Italia o all'estero punti 5
5. per ogni diploma finale di lingua straniera, diversa da quella delle aree linguistiche francese, inglese, tedesca e spagnola, rilasciato da istituti di istruzione universitaria italiani o stranieri, a seguito di corsi di durata almeno biennale punti 2
6. per ogni libera docenza punti 5
7. per ogni dottorato di ricerca punti 5
8. per ogni attestato finale di corso di perfezionamento post-lauream conseguito presso università italiane o straniere, se di durata semestrale punti 1, se di durata annuale punti 2
9. per ogni titolo finale di corsi di specializzazione post-lauream rilasciato da un'università italiana o straniera di durata pluriennale punti 5

B) Titoli professionali (fino ad un massimo di 25 punti)

1. per ogni abilitazione o idoneità o inclusione in graduatorie dei vincitori o di merito relative a concorsi, per esami per classi diverse da quella della disciplina d'insegnamento punti 3
2. per ogni inclusione in graduatoria di merito di pubblico concorso per la funzione direttiva, diverso dal ruolo di appartenenza punti 3

3. per ogni inclusione in graduatoria di merito del personale Amministrativo, Tecnico e Ausiliario dello stesso livello o di livello superiore al ruolo di appartenenza punti 3
 4. per ogni titolo di specializzazione per alunni portatori di handicap di durata biennale conseguiti ai sensi dell'art.325 del D.lgs.16-4-1994, n. 297 punti 2
 5. per la realizzazione di progetti finalizzati al superamento della dispersione scolastica, all'educazione alla multiculturalità deliberati dai competenti organi collegiali o autorizzati con DM del MAE, per ogni progetto punti 1 fino ad un massimo di punti 2
 6. per l'attività di direzione o di coordinamento nei corsi di aggiornamento/formazione, tenutisi in Italia o all'estero, previsti dal piano nazionale di aggiornamento o dal piano annuale del MAE e/o deliberati dai collegi docenti, per ogni corso punti 2 fino ad un massimo di punti 4
 7. per l'attività di docenza nei corsi di aggiornamento/formazione, tenutisi in Italia o all'Estero previsti dal piano nazionale di aggiornamento o dal piano annuale del MAE e/o deliberati dai collegi docenti, per ogni corso attinente all'area disciplinare o alla funzione di appartenenza punti 2, per ogni corso non attinente all'area disciplinare o alla funzione di appartenenza punti 1 fino ad un massimo di punti 4
 8. per il personale ATA per la partecipazione a corsi di aggiornamento e/o per la realizzazione di progetti di automazione o ammodernamento dei servizi, promossi dall'amministrazione o approvati dagli organi competenti, per ogni corso punti 1 fino ad un massimo di punti 2
 9. per l'inclusione in altra graduatoria di precedenti procedure di selezione all'estero indetta ai sensi dell'art. 1 della legge n. 604/1982 (si valuta una sola altra inclusione) punti 1
 10. per la scuola elementare, per la frequenza del corso di aggiornamento – formazione linguistica e glottodidattica compreso nel piano attuato dal Ministero, con la collaborazione dei Provveditori agli Studi, delle istituzioni scolastiche, degli istituti di ricerca punti 1
- C. Titoli di servizio (fino ad un massimo di 20 punti)
1. per ogni anno di servizio prestato nella qualifica, nella classe di concorso o nel posto di insegnamento (per la scuola dell'infanzia ed elementare) di attuale appartenenza con contratto a tempo indeterminato punti 2

ALLEGATO N. 1

**SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE
NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI****Art. 1
(Definizione)**

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

**Art. 2
(Principi)**

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
 - a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
 - b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
 - c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
 - d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e è garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
 - e) è garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
 - f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
 - g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto legislativo n. 165 del 2001 sia inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
 - h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 3

(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4

(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5

(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su ri-

chiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 **(Attività di sensibilizzazione)**

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Sarà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO 2

**CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI****Art. 1****(Disposizioni di carattere generale)**

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

Art. 2**(Principi)**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa,

agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3 (Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4 (Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5 Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
 - a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6 (Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore,

curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7 (Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8 (Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9 (Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10 (Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'emergenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11 **(Rapporti con il pubblico)**

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12 **(Contratti)**

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

GUIDA PRATICA AL CONTRATTO SCUOLA 2018

Il volume raccoglie materiali per la lettura, il commento l'approfondimento dei principali temi del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della scuola sottoscritto nel 2018.

Diviso in due parti: la prima è formata da schede sintetiche sulle relazioni sindacali e la contrattazione integrativa, il nuovo fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, le norme comuni e quelle specifiche riguardanti il personale docente ed Ata e le diverse tipologie di contratto a tempo determinato e indeterminato ed un corredo modulistico strutturato per le diverse esigenze del personale.

Una sezione specifica è destinata alle RSU, al loro prezioso lavoro, alla composizione ed alle loro attività.

La seconda parte riporta il testo del contratto, integrando le parti più nuove con quelle che, provenienti dal contratto 2006-2009, mantengono validità.

Uno strumento di lavoro destinato a tutto il personale della scuola, che trova negli iscritti e nelle RSU elette nella UIL Scuola, un valido e costante supporto alla professione ed alla conoscenza dei diritti e dei doveri.

