

IPOTESI DI ACCORDO PER IL CCNL 1998-2001 CON ANINSEI/ASSOSCUOLA

PARTE PRIMA

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

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

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

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

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

Art. 1 Relazioni sindacali

Le parti, ferme restando le proprie autonomie decisionali, le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione e d'intervento propria di ciascuna Organizzazione, confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie in questione oggetto di informazione; concordano sulla opportunità di definire momenti di incontro ove procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore. Ed in particolare con riguardo al quadro economico e formativo del comparto, delle prospettive di sviluppo, dei processi di ristrutturazione-aggiornamento che saranno necessari per consentire una sempre minore dicotomia tra società reale, processi formativi e sistema di istruzione anche nella prospettiva dell'unificazione dei titoli a livello europeo.

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

L'ANINSEI e l'ASSOSCUOLA confermano il proprio interesse per la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento degli istituti e, perciò, uno dei primi impegni delle Associazioni.

CGIL-CISL-UIL – Scuola e SNALS ribadiscono, da parte loro, la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio degli Istituti nella convinzione che solamente gestioni economicamente sane e competitive consentono ai lavoratori di avere le garanzie per la continuità dell'impiego, nonché la salvaguardia dei livelli occupazionali.

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

articola in più livelli operativi: Ente bilaterale nazionale, Osservatorio nazionale, Commissione paritetica nazionale e di contratto, Commissioni paritetiche regionali.

Art. 2 Procedure per il rinnovo del CCNL

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

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

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

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

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

Art. 3 Ente bilaterale nazionale

Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale, le OO.SS. CGIL-CISL-UIL Scuola e lo SNALS e l'ANINSEI e l'ASSOSCUOLA hanno deciso di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione. Gli Enti Bilaterali costituiti (o in fase di costituzione) sono previsti in diversi accordi tra le parti sociali, dal 1993 ad oggi, per favorire l'evoluzione dei sistemi nazionali di educazione e formazione.

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

Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un ente bilaterale nazionale della scuola non statale per la gestione di particolari aspetti della vita degli istituti e per la tutela dei lavoratori in essi occupati.

In tale contesto le parti si impegnano in una azione comune verso le istituzioni al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli enti bilaterali.

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

- a. gestione del fondo di previdenza complementare;*
- b. gestione degli ammortizzatori sociali;*
- c. Formazione Professionale;*

promuovere ed eventualmente gestire, a livello centrale e locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale degli operatori e degli utenti, anche in collaborazione con le istituzioni dell'unione europea, con le Regioni, con le province e gli altri enti competenti pubblici e privati.

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

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

Art 4 Osservatorio Nazionale

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

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

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

Art. 5 Commissione paritetica nazionale

La Commissione Paritetica costituisce, a tutti i livelli, l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse e l'aggiornamento del Contratto in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie.

Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente CCNL per:

1. esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
2. verificare la conformità dei progetti allo schema dell'accordo nazionale relativo ai Contratti Formazione - Lavoro come previsto ai capitoli successivi;
3. individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
4. porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
5. concordare eventuali modifiche delle norme del CCNL qualora intervenissero modifiche strutturali della scuola e/o degli esami disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro;
6. svolgere compiti inerenti l'O.P. previsti dal Decreto legislativo n. 626/94 e dal D.lgs n. 242/96 .

La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'ANINSEI o presso altra sede accettata dalle parti.

L'ANINSEI e l'ASSOSCUOLA provvedono alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'ANINSEI o dall'ASSOSCUOLA o dalle Organizzazioni sindacali facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente CCNL. La data della convocazione sarà fissata, d'accordo fra le parti, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

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

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

Art. 6 Commissione paritetica regionale

La Commissione paritetica Regionale costituisce l'organo preposto a:

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

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

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

La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per la contrattazione decentrata di cui all'art. 7 del presente CCNL.

Art. 7 Composizione delle controversie in sede sindacale

Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi presso l'ANINSEI e l'ASSOSCUOLA con l'assistenza:

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

La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'ANINSEI e all'ASSOSCUOLA I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni. Due copie del verbale saranno inviate dalle OO.SS. all'Ufficio del Lavoro competente per territorio - e una copia all'ANINSEI e una copia all'ASSOSCUOLA - per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro, ivi compreso il D.Lgs 31 marzo 1998, n. 80.

Art. 8 Secondo Livello di Contrattazione

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

Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del CCNL nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto.

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

- distribuzione dell'orario ed eventuali forme di flessibilità
- determinazione di turni feriali
- qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi

aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle imprese dalle strutture sindacali ai vari livelli, saranno altresì trasmesse per conoscenza dalle Organizzazioni sindacali nazionali o territoriali della SNS-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS-CONFSAL, all'A.N.I.N.S.E.I. e all'ASSOSCUOLA (o alla Associazione competente per territorio aderente alla CONFCOMMERCIO per ASSOSCUOLA).

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

Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del C.C.N.L. nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'istituto.

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

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

In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione dell'Accordo economico nazionale per il biennio 98/99.

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

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

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

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

ART. 9 Rappresentanza sindacale

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

ART. 10 Ritenute sindacali

L'Istituto provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.

Il sindacato provinciale fa pervenire agli Istituti:

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

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

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

ART. 11 Assemblea

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

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

Le assemblee in orario di lavoro potranno coincidere con le prime o con le ultime due ore di scuola.

Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della scuola.

Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della scuola ed informa, mediante circolare, i lavoratori per consentirne la partecipazione.

La Direzione, altresì, informa gli utenti e le famiglie sull'eventuale interruzione del servizio.

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

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

La richiesta presentata dalle RSI/RSU o dalle OO.SS. dovrà contenere:

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

Il diritto di riunione in orario di lavoro è per ciascun lavoratore di 10 ore di lavoro per anno scolastico con corresponsione della normale retribuzione.

ART 12 Permessi per Dirigenti Sindacali provinciali, regionali e nazionali

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

ART. 13 Affissioni

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

Art. 14 Costituzione delle RSU

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

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

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

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

Art. 15 Igiene e sicurezza del lavoro

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso la applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative alla applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti e dagli accordi sottoscritti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico

competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RIs, gli organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni e i diritti, le modalità di consultazione, le riunioni periodiche, l'informazione e la documentazione interna, le parti ribadiscono la necessità di giungere in tempi brevi alla definizione di specifici accordi da allegare, quali parti integranti, al presente CCNL.

Art. 16 Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali.

Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di formazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché corsi universitari, post universitari, in corsi monografici, anche universitari, tendenti a migliorare la professionalità ed il livello culturale.

Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

- a. i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/5 o frazione di 1/5 di tutto il personale della struttura scolastica;
- b. a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.

Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.

Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la direzione/presidenza di istituto.

In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessario, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche.

Art. 17 Pari opportunità

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

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

Art. 18 Contratto a termine

La grave crisi occupazionale che si è manifestata in questi ultimi anni negli Istituti non statali, impegna le parti ad individuare, nell'obiettivo di favorire l'occupazione, ipotesi per le quali è consentita l'assunzione con contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi ai sensi dell'art. 23 della L. 56 del 28/2/87.

Le parti, nell'art. dell'articolato contrattuale hanno individuato le fattispecie per le quali in aggiunta a quanto previsto dalla L. 230/62 è consentita la stipula di contratti a termine.

L'assunzione a tempo determinato di personale docente che deve avvenire nel rispetto delle procedure e dei vincoli previsti dall'art. e non è rinnovabile ed i lavoratori assunti ai sensi della prevista normativa hanno diritto di precedenza all'assunzione qualora l'Istituto assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansione.

Le parti convengono che, a livello territoriale, le Commissioni Paritetiche Regionali sono competenti a verificare:

- la corretta applicazione dell'art. e perciò delle assunzioni a tempo determinato;
- il rispetto del diritto del lavoratore docente alla priorità di assunzione a tempo indeterminato.

Le parti convengono che, per tutti i casi di assunzione ai sensi della L. 56/87, il numero dei lavoratori con contratto a termine che possono essere contemporaneamente in servizio in ogni Istituto, rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, non possa essere superiore al 20%, l'applicazione di tale percentuale non può determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore a 3 unità.

Ai fini della percentuale predetta non si computano solo le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (L. 230/62).

Art. 19 Contratti a causa mista

I recenti interventi legislativi in merito alla ridefinizione degli istituti contrattuali dell'apprendistato e del contratto di formazione e lavoro e i relativi decreti attuativi trovano le parti favorevoli ad un utilizzo degli stessi in funzione di rilancio dell'occupazione nel settore della scuola non statale. La regolamentazione di detti istituti contrattuali è rimessa alla definizione di specifici accordi tra le parti, da allegare, come parti integranti, al presente CCNL.

Art. 20 Contratti di riallineamento

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

A tal fine individuano nei contratti di riallineamento, di cui all'allegato accordo nazionale parte integrante del presente CCNL, lo strumento più idoneo per adeguare le retribuzioni e le normative contrattuali in quegli Istituti che, operando al di fuori di qualsiasi regime economico e normativo, intendano aderire al presente CCNL. Le parti ribadiscono la necessità di giungere in tempi brevi alla definizione di specifici accordi da allegare, quali parti integranti, al presente CCNL.

Art. 21 Tirocini formativi e stages

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

Art. 22 Ammortizzatori sociali e contratti di solidarietà difensivi

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

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

Le parti ritengono, inoltre, di dover estendere agli istituti aderenti alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, lo strumento dei contratti di solidarietà difensivi, attraverso la definizione di un accordo nazionale, al fine di evitare la chiusura di istituti scolastici in stato di crisi ed il conseguente licenziamento del personale dipendente.

Art. 23 Previdenza complementare

Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria, e in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, sarà costituito un Fondo di previdenza Complementare, per il quale l'Ente Bilaterale Nazionale si impegna a predisporre l'atto costitutivo, lo statuto ed il regolamento attuativo, nonché di espletare le formalità amministrative necessarie. Le parti ribadiscono che il diritto dei lavoratori dipendenti dagli Istituti aderenti all'ANINSEI e all'ASSOSCUOLA a poter disporre di un trattamento di pensione complementare sia sancito per via contrattuale, così come prevede il D.l.vo n.124/93 e la legge n.335/95.

Tutti gli accordi relativi alla costituzione e gestione dei fondi per gli ammortizzatori sociali di cui al titolo XI e per la previdenza complementare, di cui al titolo XIII, dovranno essere definiti entro 3 mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Parte Seconda

TITOLO I SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione del Contratto

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

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

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

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

Art. 2 - Decorrenza e durata

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

2. Salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti contrattuali per la parte normativa, il presente contratto decorre dall'1 gennaio 1998 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2001; per la parte economica il primo biennio decorre dall'1 gennaio 1998 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 1999; il secondo biennio economico decorre dal 1 gennaio 2000 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2001.

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

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

Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

1. Le norme del presente contratto in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate

ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto i precedenti contratti salvo le norme espressamente richiamate.

Art. 4 - Ambito del rapporto

1. Ai fini del presente contratto è Istituto d'istruzione il complesso delle attività educative, scolastiche e formative organizzate da Enti e privati.
2. L'Istituto è retto dal legale rappresentante, il quale ha la responsabilità dei rapporti con terzi.
3. Il legale rappresentante provvede all'organizzazione dell'Istituto e ne determina l'indirizzo e il progetto educativo.
4. Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale e civile e degli indirizzi programmatici dell'Istituto, nel rispetto delle norme costituzionali.
5. Nell'ambito dell'indirizzo dell'Istituto i docenti partecipano con la direzione della scuola alla determinazione del programma e alle iniziative educative, nel rispetto delle finalità dell'istituto e nell'interesse dell'impresa.

TITOLO II CLASSIFICAZIONE

Art. 5 - Classificazione

1. Il personale è classificato secondo i profili professionali di cui alle relative declaratorie:

1 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per i quali è richiesto il possesso di elementari e semplici conoscenze pratiche, per il cui esercizio non si richiede una preparazione professionale specialistica, quali ad esempio: accudienti; addetti alle pulizie; bidelli; personale di fatica; inservienti ai piani; lavoranti di cucina; addetti alle mense; custodi-portieri; accompagnatori di bus; addetti alla manutenzione ordinaria; addetti al giardino; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

2 LIVELLO

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

3 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate; sono altresì inquadrati i lavoratori che svolgono una attività formativa non connessa o strettamente connessa ai processi evolutivi di istruzione che contribuisce all'educazione del bambino in età prescolare.

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

4 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di

varia natura, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare e per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni.

Docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura; docenti in doposcuola, in attività integrative scolastiche; docenti in corsi per corrispondenza; docenti in corsi a distanza; insegnanti di scuola materna, educatori di convitto, segretari amministrativi: personale che, con funzioni di coordinamento in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni sulla base di direttive di massima impartite dalla Direzione o dal gestore e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile-amministrativo e didattico-organizzativo, adottati nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato a svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi nonché controllare la correttezza giuridica degli atti prodotti; assistenti sociali; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria. Sono inquadrati altresì i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo.

5 LIVELLO

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

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

6 LIVELLO

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

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

7 LIVELLO

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

8 LIVELLO A

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

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

8 LIVELLO B

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale ed hanno in via continuativa la responsabilità di unità scolastiche la cui struttura organizzativa è di elevata complessità. È richiesto il titolo di laurea e di abilitazione in conformità alla unità scolastica di cui sono responsabili.

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

Dichiarazione congiunta

I docenti in corsi liberi e d'arte, in corsi di cultura varia, in corsi per corrispondenza e docenti nei doposcuola e in attività integrative e parascolastiche, di cui alla dichiarazione congiunta del precedente CCNL 1994/97 e inquadrati nel presente contratto al livello IV mantengono la differenza retributiva pari a lire 90.000 mensili della paga base, fermo restando l'importo relativo alla indennità di contingenza del livello di provenienza, quale superminimo ad personam non riassorbibile.

Nota a verbale

Sono fatti salvi i livelli di inquadramento applicati aziendalmente alla data di stipula del presente C.C.N.L..

Art. 6 - Mutamenti di qualifica

2. Nel caso in cui il personale sia incaricato, per 6 giorni lavorativi consecutivi, di funzioni pertinenti ad un livello superiore sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro. Quando il periodo superi i 3 mesi anche frazionati in un anno, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui è stato assegnato comportano. Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza. Ove il mutamento di mansione affidata al dipendente sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, non comporterà promozione, anche nel caso di superamento del limite sopra indicato, ma solo differenza di retribuzione.

Art. 7 - Mansioni promiscue

1. Quando il dipendente non docente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.
2. Per tutti gli altri casi, la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle retribuzioni calcolate indipendentemente e proporzionalmente per ciascuna mansione.

TITOLO III ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 8 – Assunzione

1. L'assunzione del personale viene effettuata dal legale rappresentante dell'istituto, mediante sottoscrizione del contratto individuale, redatto in duplice copia, una per il lavoratore, l'altra per l'istituto. Il contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente contratto e dal regolamento interno dell'istituto ove esista. Esso deve inoltre contenere:

- a. la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art. 12, Seconda Parte;
- b. il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie di insegnamento distintamente per ciascun corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
- c. l'orario di lavoro;
- d. il trattamento economico;
- e. la durata del periodo di prova;
- f. la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di cessazione, la motivazione dell'assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;
- g. la sede di lavoro o, in mancanza, la sede o il domicilio del datore di lavoro.

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

- a. libretto di lavoro;
- b. carta di identità o documento equipollente;
- c. codice fiscale;
- d. codice individuale del lavoratore agli effetti della disposizione assicurativa INPS in quanto posseduto;

- e. certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- f. documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
- g. ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.
- h. libretto sanitario;
- i. certificati di servizio prestato.

1. Per l'assunzione di cittadini stranieri l'istituto dovrà chiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 6 della L. 112/1935, qualora il lavoratore presti la sua opera presso più datori di lavoro, il libretto dovrà restare depositato presso uno di questi, il quale dovrà rilasciare agli altri una dichiarazione attestante il deposito.
3. Entro 30 giorni dall'assunzione il datore di lavoro esplica gli obblighi di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152. L'istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 9 – Tirocinio

1. L'attività di tirocinio autorizzata dalla competente autorità scolastica non comporta per il tirocinante ai fini del presente CCNL alcun riconoscimento normativo e/o economico, ma, solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.
2. Non è consentito adibire il tirocinante ad attività lavorativa con responsabilità diretta.

Art. 10 - Assunzione personale in servizio nella scuola statale

1. Non è permesso assumere personale in servizio presso la scuola statale.
2. Il personale assunto nella scuola statale è obbligato ad optare. L'assunzione comporta l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Sono fatte salve le disposizioni di legge sul part-time, con i limiti e nel rispetto delle compatibilità degli orari.

Art. 11 - Periodo di prova

1. La durata del periodo di prova, del dipendente assunto a tempo indeterminato, indipendentemente dal suo orario settimanale che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare:

1 e 2 livello: 30 giorni

3 livello: 60 giorni

4, 5 6 e 7 e livello: 4 mesi

8A e 8B livello: 6 mesi

personale con Contratto di formazione e lavoro e tempo determinato: 1 mese.

2. Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 1825/1924, convertito in L. 562/1926, il periodo indicato per i livelli 4, 5, 6, 7A e 7B deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.
3. Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente C.C.N.L. compresi T.F.R., 13ma mensilità e ferie. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.
4. Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova gli verrà computato ad ogni effetto.
5. I dipendenti che abbiano maturato una anzianità uguale o superiore al periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso di riassunzione con le stesse mansioni, non devono ripetere il periodo di prova.
6. Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio e il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

Art. 12 - Durata del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro fra l'Istituto e il personale è a tempo indeterminato, salvo quanto prevede la L. 230/62 e cioè:

esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 1525 del 7/10/63;
sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, servizio militare e aspettativa e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

2. Nei casi sopra specificati è ammessa, in applicazione della legge 230/62, l'assunzione a tempo determinato con l'indicazione del nominativo del lavoratore assente, della motivazione dell'assenza e della scadenza del rapporto.

3. Le parti concordano che, in applicazione dell'art. 23 della L. 56/87, possano essere assunti lavoratori a tempo determinato:

4. per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, anche didattici definiti o predeterminati nel tempo;

5. per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'istituto chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto stesso.

6. Nelle ipotesi indicate, applicative della legge 56 del 28/2/87, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Istituto con un numero minimo di 3.

7. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore.

8. Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo integrativo e decentrato, stipulato con le RSI/RSU e/o con le OO.SS. locali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine, a norma della legge 56/87, possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze dell'Istituto.

9. Per i contratti di lavoro a tempo determinato, si applicano le norme previste dal presente contratto e per il trattamento di malattia e di infortunio ci si richiama alla L. 638/83.

10. Allo scadere del termine viene corrisposto al lavoratore il T.F.R. secondo la L. 297/82 e i ratei della 13° mensilità e delle ferie maturate.

Art. 13 - Part-time

1. Ai sensi della L. 863/1984 gli istituti possono assumere a tempo parziale come pure procedere alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per prestazione di attività lavorative ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

2. Il personale docente di scuole elementari e medie di I e II grado parificate o legalmente riconosciute, impegnato in discipline curriculari è escluso dal part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno.

3. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni al competente Ispettorato Provinciale del Lavoro;

b) volontarietà di entrambe le parti;

c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

e) il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto per il personale a tempo pieno di pari livello;

f) il personale a part-time non potrà usufruire di benefici che comportino, a qualsiasi titolo, la riduzione del convenuto ridotto orario di lavoro, salvo quanto previsto da particolari disposizioni di legge.

g) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;

h) ai sensi dell'art. 5, L. 863/84, è consentita l'esecuzione di lavoro supplementare, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, in riferimento a specifiche esigenze organizzative. La quota di lavoro supplementare dovrà essere proporzionata al ridotto orario contrattuale. Restano esclusi i lavoratori che hanno chiesto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

i) i lavoratori a tempo parziale godranno di un periodo di ferie pari a quello del personale a tempo pieno. La relativa retribuzione va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Art. 14 – Reimpiego

1. L'istituto, prima di procedere a nuove assunzioni deve:
2. a) completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto dal successivo art. 33;
b) dare la precedenza, a parità di titoli culturali (diploma, laurea, abilitazione e specializzazione) ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale. Il lavoratore conserva tale diritto nei 24 mesi successivi alla data del licenziamento.
3. Al fine di estendere su base provinciale quanto previsto dalla lettera b, gli istituti comunicheranno i nominativi del personale licenziato alle commissioni paritetiche regionali che provvederanno a redigere appositi elenchi da inviare agli istituti.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 15 - Retribuzione mensile

1. La retribuzione mensile lorda è composta dai seguenti elementi:
2. - paga base;
- indennità di contingenza;
- salario di anzianità;
- eventuale super-minimo e salario accessorio
3. La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 5 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 16.
4. Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate come pure per tutte le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola.
5. Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 30 la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.
6. Agli Educatori di convitto la Direzione dell'Istituto può chiedere di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti.
7. Ai dipendenti di cui al comma precedente sarà corrisposta una indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a due ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13ma, della malattia e del TFR. La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.

Art. 16 - Prospetto paga

1. In applicazione di quanto disposto dalla L. 4/1953, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga, nel quale dovranno essere specificati le generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga, da consegnare al dipendente contestualmente alla retribuzione, deve recare l'intestazione dell'ente gestore.

Art. 17 - Tredicesima mensilità

1. A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 16 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre, esclusi gli assegni familiari.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno vanno corrisposti tanti dodicesimi dell'ultima mensilità percepita pari ai mesi di servizio prestati.
3. Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più o in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro ordinario medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

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

Art. 18 - Paga base

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

2. I dipendenti che nei precedenti C.C.N.L. 91/93 erano inquadrati in livelli retributivi diversi, mantengono la differenza retributiva mensile, ivi compresa quella relativa alla indennità di contingenza quale superminimo ad personam non riassorbibile.

3. Al termine del primo biennio le parti si incontreranno per procedere al rinnovo dei minimi contrattuali la cui dinamica sarà nel rispetto dei tassi di inflazione programmata per il biennio 99/2000.

VEDI TABELLA ALLEGATA

	CCNL 94/97							CCNL 98/99		
Livello	Retr.	Indennità	TOTALE	NOV. 98	GENN. 99	SETT. 99	TOTALE	RETRI.	INDENN.	TOTALE
	base	contingenza					AUMENTI	BASE	CONT.	
I	624.529	844.091	1.468.620	21.000	13.000	14.000	48.000	672.529	844.091	1.516.620
II	659.969	846.188	1.506.157	23.000	13.000	14.000	50.000	709.969	846.188	1.556.157
III	730.949	849.863	1.580.812	25.000	15.000	16.000	56.000	786.949	849.863	1.636.812
IV	813.542	849.986	1.663.528	28.000	16.000	18.000	62.000	875.542	849.986	1.725.528
V	920.000	856.669	1.776.669	32.000	18.000	20.000	70.000	990.000	856.669	1.846.669
VI	920.000	856.669	1.776.669	32.000	18.000	20.000	70.000	990.000	856.669	1.846.669
VII	920.000	856.669	1.776.669	32.000	20.000	48.000	100.000	1.020.000	856.669	1.876.669
VIII A	1.032.273	861.323	1.893.596	36.000	20.000	23.000	79.000	1.111.273	861.323	1.972.596
VIII B	1.132.815	867.583	2.000.398	39.000	22.000	25.000	86.000	1.218.815	867.583	2.086.398

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

Art. 19 - Indennità di contingenza

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

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

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

Contingenza al 31/11/91 comprensiva dell'EDR

CCNL 94/97	CCNL 98/01	CONTINGENZA
I	I	844.091
II	II	846.188
III	III	849.863
IV	IV	849.986
V	V	856.669
VI	VI	856.669
	VII	856.669
VIIA	VIII A	861.323
VII B	VIII B	867.583

ART. 20 – Salario d'anzianità

1. Le parti confermano che l'istituto degli aumenti periodici dell'anzianità è stato soppresso e sostituito dall'istituto del salario d'anzianità.
2. Per il periodo di vigenza del presente CCNL gli aumenti tabellari di cui al precedente art. 18 si intendono comprensivi di tale voce. Pertanto, il salario di anzianità resta fissato ai valori percepiti singolarmente al 31/12/97.

Art. 21- Commissione d'esame

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

Art. 22 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

1. La quota oraria giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione mensile per 26.
2. La quota oraria mensile viene determinata come segue:
 - per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 165;
 - per i dipendenti a 34 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 147;
 - per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 139;
 - per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 104;
 - per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione mensili diviso 78.
3. Per i docenti dei livelli IV e V e VII con 1.196 ore si considera l'orario settimanale convenzionale di 23 ore.

Art. 23- Sostituzione di lavoratori assenti

1. La misura di retribuzione contemplata dal presente contratto si applica anche nei confronti del personale assunto per supplire il personale assente, nei casi espressamente previsti dalla legge e dal presente contratto.
2. La supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente contratto, ha carattere di assunzione a tempo determinato.

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

Art. 24 - Supplenze personale docente

1. Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto e dalla L. 230/1962, la supplenza deve essere proposta con contratto a termine, prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni.
2. Le misure di retribuzione contemplate nel presente contratto si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato.
3. Quando la supplenza è affidata al personale già in servizio le ore di lavoro eccedenti l'orario assegnato vengono considerate lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali. Le ore eccedenti l'impegno massimo previsto dall'art. 30 sull'orario di lavoro verranno retribuite con la sola paga base e anzianità maturata aumentati del 50%.
4. Anche ai supplenti, secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13ma mensilità, il T.F.R. ed i giorni di ferie maturate, che assorbono il premio previsto dall'art. 5 della L. 230/1962.

Art. 25 - Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in materia.
2. In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 352/1978, convertito nella L. 467/1978, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS, contenente l'estratto conto delle retribuzioni corrisposte nell'anno solare precedente.
3. Fermi restando i termini di consegna della denuncia all'INPS, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto della cessazione stessa, copia della denuncia riservata al lavoratore.
4. Gli istituti dovranno provvedere ad accendere apposita polizza INAIL come previsto dal DPR n. 1124/65.

TITOLO V TRATTAMENTO CONVITTUALE

Art. 26 - Trattamento convittuale

1. La direzione dell'istituto ha la facoltà di richiedere al personale, salvo adesione del lavoratore, di vivere nell'istituto.
2. Il vitto sarà quello stabilito per la comunità.
3. Gli alloggi saranno disposti in camere singole ove le strutture lo consentano.
4. Detti servizi verranno pagati dagli interessati secondo i valori stabiliti all'atto dell'assunzione e aggiornati all'inizio di ogni anno scolastico in relazione all'aumento del costo della vita.

Art. 27 - Vitto e alloggio

1. L'istituto può concedere, con facoltà di revoca, motivata con preavviso di 15 giorni per il vitto e due mesi per l'alloggio, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati.
2. Il tempo della fruizione del pasto per il personale che effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione è considerato orario di lavoro.

TITOLO V DURATA DEL LAVORO

Art. 28 - Orario di lavoro

1. Dal 1 gennaio 1998 l'orario di lavoro è di:

38 ore settimanali

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

34 ore settimanali

- per gli insegnanti di scuola materna (IV livello), fermo restando quanto previsto al successivo articolo
- i modelli viventi;

- 18 ore settimanali

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

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

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

- per i docenti in corsi di preparazione agli esami; docenti in corsi di istruzione professionale, docenti in corsi di lingue (V livello).
- per i docenti in scuole e corsi per interpreti e traduttori, scuole e corsi post-secondari, istituti para universitari, scuole speciali per minori, accademie (liv. VII).
- Per i docenti a 1.196 ore annuali, valgono le seguenti disposizioni:
 - ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, T.F.R., ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;
 - le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni x orario giornaliero convenzionale = 30 x 3,83 = 115 ore), di festività sopresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = 4 x 3,83 = 15,32 ore), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;
 - in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive;
 - non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;
 - ai docenti a 1.196 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);
 - l'orario effettivo di lavoro settimanale per i docenti a 1.196 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;
 - le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione;
- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi committenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale: in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale

- la presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'istituto durante il periodo notturno, è equiparata ad un'ora di effettivo servizio ordinario.

1. Un'ora curriculare di insegnamento, intesa come unità didattica, indipendentemente dalla sua durata, corrisponde ad un'ora di lavoro, ovvero ad un 18.mo, 23.mo, 32.mo, 38.mo dell'orario contrattuale di riferimento rispettivamente per i docenti di IV e V livello e per gli educatori asilo nido (IV liv.).

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

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

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

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

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

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

Art. 29 – Flessibilità

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

2. Tale flessibilità si realizza con il superamento dell'orario contrattuale, di cui al precedente comma, fino ad un massimo di 4 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane l'anno.

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

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

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

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

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

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

Art. 30 – Potenziamento/prolungamento orario

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

a. Potenziamento

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

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

é affidato con un orario che non superi globalmente:

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

3. Per gli insegnanti in forza alla data di stipula del presente contratto, il potenziamento di orario può essere richiesto entro il 31 dicembre di ciascun anno, è subordinato alla accettazione dell'insegnante ed è retribuito solo per le ore effettivamente lavorate con una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione globale oraria in atto, da corrispondersi nel mese successivo a quello di competenza.

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

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

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

a - Prolungamento

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

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

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

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

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

6. Per ciascuna delle ore rispettivamente oltre la 18.ma, la 24.ma, la 34.ma e la 38.ma verrà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, una quota pari ad altrettanti 18.mi, 24.mi, 34.mi e 38.mi dei rispettivi stipendi base e di anzianità, maggiorata del 50%.

Art. 31 - Completamento d'orario

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

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

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

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

Art. 32 - Riduzione d'orario

1. In caso di diminuzione di classi rispetto all'anno scolastico precedente, e/o in corso d'anno per le scuole e corsi di lingua e per le scuole e corsi di formazione professionale, la riduzione d'orario degli

insegnanti sarà effettuata tenendo conto dei titoli culturali, (diplomi, lauree, abilitazioni e specializzazioni) e, a parità degli stessi, dell'anzianità di servizio e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia.

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

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

Art. 33 - Lavoro notturno, festivo, straordinario

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

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

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

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

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

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

- lavoro notturno: 25%;

- lavoro festivo: 40%;

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

-lavoro straordinario diurno feriale: 1,25;

-lavoro straordinario notturno feriale: 1,45;

-lavoro straordinario festivo: 1,50;

-lavoro straordinario notturno festivo: 1.65.

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

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

Art. 34 - Ferie

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

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

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

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

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

6. Le ferie sono irrinunciabili.

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

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

9. In ogni caso il lavoratore dovrà usufruire di un periodo continuativo di ferie, coincidente con il periodo estivo, non inferiore ai 2/3 dei giorni spettanti.
10. Le ferie rimanenti potranno essere godute entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.
11. Il calendario delle ferie sarà definito dal Legale Rappresentante previa consultazione con la R.S.I., ove esista, di norma entro il mese di aprile di ogni anno.
12. Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive e sono pertanto da considerarsi giornate lavorative a tutti gli effetti.
13. La maturazione delle ferie avverrà dal 1 settembre al 31 agosto di ogni anno.

Art. 35 - Festività soppresse

1. I dipendenti hanno diritto a 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico.
2. I 4 giorni per recupero di festività soppresse possono essere goduti solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.
3. Al personale non docente, le festività non godute verranno retribuite in 26mi della retribuzione mensile al termine dell'anno solare.
4. La ricorrenza del Santo patrono viene considerata come giornata festiva.

Art. 36 - Riposo settimanale

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

TITOLO VI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 37 - Assenza per malattia

1. In caso di assenza per malattia o infortunio al lavoratore viene assicurato il seguente trattamento:
2. a) mantenimento del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare;
b) integrazione delle indennità a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico in modo da raggiungere complessivamente:
 - il 75% della retribuzione mensile dal 1° al 10° giorno;
 - il 100% della retribuzione mensile dal 11° al 180° giorno.
3. In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore, la scuola ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

Art. 38 - Aspettativa per malattia

1. Nei confronti del dipendente ammalato o infortunato la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dal precedente art. 37, sarà prolungata, a richiesta documentata del dipendente, per un ulteriore periodo di aspettativa, senza retribuzione, non superiore a mesi sei. Detto periodo di aspettativa per malattia non è computabile ad alcun effetto.

Art. 39 - Congedo matrimoniale

1. Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili, in concomitanza con la data di celebrazione. Tale periodo non è computabile nelle ferie e nel periodo di preavviso.
2. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 15 gg. di anticipo.
3. Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

Art. 40 - Tutela delle lavoratrici madri

1. Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, e dei lavoratori padri si fa riferimento alle norme di legge vigenti. (L. 1204/1971, D.P.R. 1026/1976) e successive norme in materia ivi compreso il D.to L.vo 626/94 e successive integrazioni e modifiche.

Art. 41 - Servizio militare

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 303/1946, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.
2. Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di ciò il rapporto di lavoro è risolto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore.
3. Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.
4. Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
5. Nel caso di cessazione dell'attività dell'Istituto, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nella anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.
6. Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali e saltuari.
7. Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della L. 772/1972, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della L. 49/1987, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Art. 42 - Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

1. I lavoratori che sono eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
2. Durante l'aspettativa continua a decorrere l'anzianità ai soli fini giuridici.
3. I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti comma, non usufruiscono di aspettative, hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalla vigenti normative di legge e dal presente contratto.

Art. 43 - Permessi retribuiti

1. Il lavoratore ha diritto a fruire:
2. a) di permessi retribuiti per la partecipazione a prova di esame di regolari corsi di studio (Art. 10, L. 300/1970);
- b) di permessi retribuiti fino ad un massimo di giorni 6 per ciascun anno scolastico per la partecipazione a corsi di aggiornamento o per comprovati e seri motivi familiari (lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale) che riguardino il coniuge e i parenti del lavoratore entro il 2 grado in linea diretta ed in linea collaterale; i permessi se non goduti nell'anno, non sono recuperabili
- c) fino a 4 giorni per anno scolastico per documentate urgenti ed inderogabili esigenze;
3. I permessi di cui alla lettera c) saranno recuperati nell'anno scolastico.

Art. 44 - Permessi non retribuiti

1. In caso di eccezionali motivi, presentati per iscritto, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno previa autorizzazione dell'Istituto.
2. Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

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

Art. 45 - Permessi elettorali

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

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

Art. 46 – Aspettativa

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

2. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

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

TITOLO VII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 47 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

2. Il preavviso non può essere dato al lavoratore assente per malattia, nè può coincidere con il periodo di ferie.

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

4. - livelli 1 e 2: mesi 1 fino a 10 anni di servizio;

mesi 2 oltre 10 anni di servizio;

- livelli 3-4-5-6-7: mesi 3

- livelli 8A e 8B: mesi 4.

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

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

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

Art. 48 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

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

Art. 49- Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine.

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

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

4. Al lavoratore dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia raggiunto il numero di anni richiesti per il minimo della pensione, è consentito rimanere in servizio, su richiesta fino al raggiungimento del limite del minimo e comunque non oltre il 70^o anno di età.

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

Art. 50 - Decesso del lavoratore

1. In applicazione dell'art. 2122 c.c. la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa, al T.F.R. di cui all'art. 2120 c.c. e art. 55 del presente contratto e all'indennità di una mensilità in conformità dell'art. 2118 c.c.

Art. 51 - Licenziamento per mancanze

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

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

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

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

Art. 52 Disciplina dei licenziamenti individuali

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

2. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto, a norma delle vigenti disposizioni di legge, solo per giusta causa.

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

4. Il lavoratore può chiedere, entro 15 gg. dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 gg. dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

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

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

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

8. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale firmataria del presente accordo diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

9. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

10. Per quanto non previsto sia per la fase di conciliazione, che per eventuali riassunzioni o risarcimento danni, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

Art. 53 Disciplina dei licenziamenti collettivi

1. Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura definitiva della scuola e quindi al licenziamento di tutto il personale dipendente, l'Istituto deve seguire le procedure previste dalla legge n. 223/91. Nel caso di riduzione di classi e sezioni, dovuta a verificata contrazione della popolazione scolastica

rispetto all'anno precedente, l'Istituto procederà al licenziamento di parte del personale, sempre nel rispetto della legge n. 223/91, dopo aver diminuito le ore assegnate per il prolungamento d'orario, come da art..... con i seguenti criteri:

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

1) coloro che godono di pensione ordinaria;

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

3. Successivamente per il:

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

1) coloro che percepiscono reddito prevalente da altra attività lavorativa;

2) coloro che hanno minore anzianità di servizio, anche se assunti per un indirizzo diverso purchè compreso nello stesso complesso scolastico;

3) coloro che hanno minori carichi di famiglia, desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF;

4) coloro che hanno minore età anagrafica.

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

1) coloro che godono di pensione ordinaria;

2) coloro che hanno minore anzianità di servizio.

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

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

Art. 54 – Formulazione delle graduatorie

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

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

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

4. Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie saranno valutati i titoli culturali (abilitazione, laurea, diploma e specializzazioni in relazione al livello di appartenenza) e di servizio.

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

Art. 55 - Restituzione di documenti

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'istituto deve restituire al dipendente i documenti previsti dalle leggi vigenti, nonchè il certificato di servizio prestato.

Art. 56 - Trattamento di fine rapporto

1. Dal 1 giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo quanto previsto dalla L. 297/1982.

TITOLO VIII REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 57 - Regolamento interno

1. Il regolamento interno predisposto dall'istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messo a disposizione per la consultazione. Esso non può

contenere norme in contrasto con il presente C.C.N.L. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche.

Art. 58 - Doveri del lavoratore

1. I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato.
2. In particolare, data la peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:
 - a) di esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
 - b) di osservare l'orario di servizio;
 - c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
 - d) di rispettare e far rispettare agli alunni il regolamento interno dell'Istituto;
 - e) di osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
 - f) di mantenere il segreto d'ufficio;
 - g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
 - h) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.
3. Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:
 - i) di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
 - l) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
 - m) di comunicare all'istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private semprechè compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, semprechè compatibile.
 - n) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Art. 59- Provvedimenti disciplinari

1. Fermo restando quanto previsto al precedente art. 57, le infrazioni alle norme del contratto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:
 - a. richiamo verbale;
 - b. richiamo scritto;
 - c. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo legge;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg. di effettivo lavoro (6/26).
1. Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.
2. La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 gg.
3. Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato.
4. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.
5. Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.
6. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti comma, sono inefficaci.
7. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 60 – Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 c.p.c. e seguenti, così come modificati ed integrati dal D. Lgs n. 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la direzione generale del lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

Art. 61 - Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella L. 300/1970, nella L. 604/1966, nella L. 108/1990, nella L. 223/1991

Parte Terza

Allegati al CCNL ANINSEI/ASSOSCUOLA

Allegato n. 1

ACCORDO TRA ANINSEI/ASSOSCUOLA e OO.SS. DI CATEGORIA SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI

L'anno, il giorno presso la sede nazionaledi via in Roma, tra e la Cgil-Scuola, la CISL Scuola, la Uil-Scuola e lo Snals Confsal, si è sottoscritto il presente accordo per l'applicazione dei contratti di solidarietà difensivi al settore della scuola non statale

In considerazione della crisi in cui versano alcuni istituti scolastici aderenti a....., con conseguenti riduzioni di orario e diffusi licenziamenti del personale, le parti convengono di utilizzare ove necessario ed ampiamente documentato, ai sensi e agli effetti degli artt. 4 e 24 della legge 223/91 e dell'art. 5 della legge 236/93, su basi certe ed uniformi, lo strumento legislativo dei contratti di solidarietà difensivi al fine di salvaguardare i livelli occupazionali.

L' s'impegna ad informare, entro tempi brevi tutti gli istituti scolastici sulle procedure previste agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91 e all'art. 5 della legge n. 236/93, evidenziando gli obblighi derivanti dalla loro applicazione secondo lo schema tecnico/operativo parte integrante del presente accordo.

Le parti convengono che le Commissioni Paritetiche sono la sede di valutazione ed approvazione delle richieste per l'accesso ai C.d.S.

La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere informata sull'avvio delle predette procedure e su gli eventuali accordi di solidarietà sottoscritti e depositati presso Direzione provinciale del lavoro di competenza.

I CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

ADERENTI ALL'.....

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI

(art. 5, L.n. 236/93)

Le Caratteristiche del C.d.S. difensivo.

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

2) Finalità: Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'istituto.

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

4) durata : da 12 a 24 mesi (prorogabili).

art. 1, c.2, L. n. 863/84
art. 7, c.1, L. n. 48/88.
L. n. 223/91
L. n. 236/93
L. n. 451/94
DL. n. 510/96

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

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

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

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

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

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

art. 9,c.4, DL 515/95
art. 1, c.4, L. n. 863/84 I

La procedura

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

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

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

a) L'elenco del personale iscritto al libro matricola (C.T.I., C.T.D., Part-Time, C.F.L.)
L'elenco deve contenere l'orario settimanale, la qualifica, il livello, la data di assunzione di ciascun dipendente.

I dati riportati in elenco devono riferirsi all'anno scolastico precedente a quello per il quale si chiede il CdS.

- b) Documenti contabili riguardanti le entrate e le uscite, ovvero il bilancio di previsione per l'anno scolastico in corso.
- c) Elenco (o numero) degli alunni iscritti per ogni classe. I dati devono riguardare l'anno scolastico precedente quello di attuazione del CdS e quello in corso.
- d) Le classi che s'intendono sopprimere per mancanza di iscrizioni, o per cause diverse, nell'anno scolastico di applicazione del CdS.
- e) Il personale che s'intende licenziare a causa della chiusura di classi e/o per penuria di iscrizioni e relativi criteri di scelta.

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

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

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

7) Le parti definiscono e sottoscrivono l'accordo di solidarietà. Il verbale di accordo viene inviato alla direzione provinciale del lavoro.

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

Ad accordo raggiunto e definito, il datore di lavoro deve inoltrare alla Direzione provinciale del lavoro:

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

I contenuti:

L'accordo di solidarietà deve esplicitamente contenere:

- 1) L'impegno da parte dell'Istituto a non ricorrere a licenziamenti e riduzioni di orario, per l'intera vigenza del contratto di solidarietà (12 o 24 mesi).
- 2) Data di inizio e di scadenza del contratto di solidarietà.
- 3) Percentuale di riduzione di orario e corrispondente riduzione di salario da applicare sugli orari e le retribuzioni individuali a partire da e fino a (al termine del CdS vengono ripristinati i precedenti regimi di orario e retribuzione)
Per quanto attiene la docenza la riduzione deve essere applicata sull'orario individuale, una volta espletato quanto previsto dall'art. del CCNL. La riduzione deve computarsi su base annua per meglio definire e quantificare l'ammontare complessivo in riduzione e l'ammontare complessivo del nuovo orario.
- 4) Determinazione dell'orario **di lavoro settimanale medio o convenzionale** per ciascun dipendente sulla base della riduzione in percentuale concordata (flessibilità dell'orario di lavoro).
- 5) Costanza della retribuzione nei periodi in cui il personale, per effetto della flessibilità dell'orario di lavoro, sarà a 0 (zero) ore.

(es: un dipendente che nell'anno scolastico 1998/99 ha svolto un orario settimanale di docenza di 18 ore, sarà impegnato per l'anno scolastico 1999/2000 per un numero di ore inferiore, pari a 18 ore meno la percentuale di riduzione prevista dal contratto di solidarietà. L'istituto potrà, comunque, chiedere al dipendente con orario ridotto un impegno settimanale di cattedra superiore all'orario medio settimanale, fino al raggiungimento dell'orario settimanale precedente, in questo caso fino ad un massimo di 18 ore. Il

dipendente, quindi, che avrà effettuato 18 ore settimanali di docenza per un certo numero di settimane, nelle rimanenti settimane di recupero sarà a zero ore con normale retribuzione).

6) determinazione dei periodi di "recupero" al di fuori del periodo idi ferie

7) Derghe ad alcune norme contrattuali:

dimissioni: non può essere richiesta al dipendente che rassegni le dimissioni, nell'arco di vigenza del contratto di solidarietà, l'indennità sostitutiva di preavviso.

8) Controllo periodico sull'attuazione del contratto di solidarietà attraverso una corretta informazione alla/e R.S.A. di Istituto o alle OO.SS. firmatarie del CCNL e dell'accordo di solidarietà.

9) Le riduzioni di orario di docenza e di attività accessorie e quindi di salario saranno oggetto di richiesta di contributo previsto dall'art. 5, L. n. 236/93 e dal DL n. 510 dell'1/10/96.

10) Pubblicazione mensile delle ore lavorate con l'indicazione del numero delle ore oltre l'orario ridotto in ragione dell'accordo di solidarietà. Le ore di attività svolte oltre il massimo consentito (orario di lavoro settimanale individuale dell'anno precedente) dovranno essere retribuite come straordinario al superamento del monte ore annuo ridotto.

11) divieto di fusione e/o di accorpamento di classi e di indirizzi.

12) In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme previste dalla L. n. 428/90, art. 47 a dall'art. 2112 cc.

13) Adeguamento delle norme presenti in caso di nuovi interventi legislativi.

14) La violazione di uno solo dei punti previsti dall'accordo di solidarietà, determina la decadenza dello stesso.

15) Richiesta da parte del datore di lavoro all'INPS della copertura previdenziale per le ore perse in applicazione del contratto di solidarietà, secondo quanto previsto dalla L. n. 863/84 e dalla L. n. 236/93.

16) Per quanto non previsto dal presente accordo di solidarietà si fa esplicito riferimento a quanto contemplato dal CCNL di categoria e alle disposizioni di legge ivi compresa la Legge 236/93. La violazione di uno solo dei punti previsti dal presente accordo ne determina la sua decadenza.

17) Per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relativamente all'applicazione del seguente accordo, riguardante i rapporti di lavoro nell'Istituto, trovano composizione prioritariamente in sede di Commissione Paritetica Regionale ed in assenza in sede di Commissione Paritetica Nazionale. E' sempre salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di esperire ogni altra procedura prevista dalle vigenti normative.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma,

Allegato n. 2

ACCORDO NAZIONALE

TRA LE OO.SS. SCUOLA E L'.....

SU I CONTRATTI DI RIALLINEAMENTO

Del

Il giorno tra l'.....e la CGIL-SCUOLA, la CISL-SCUOLA, la UIL-SCUOLA e lo SNALS Confsal

è stato sottoscritto il presente accordo.

Le parti

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

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

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

Visto l'art. 76 della legge finanziaria per l'anno 1999, n. del

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

concordano quanto segue:

1) Soggetti beneficiari . A decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo Nazionale, tutti gli istituti di istruzione operanti nei territori individuati all'art. 1 della legge 10 marzo 1986, n. 64 e all'art. 1 del D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218 e successive integrazioni (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna), che non abbiano, prima della firma del presente accordo aderito ai CCNL di categoria e che intendano, per regolarizzare la loro posizione, aderire al CCNL, potranno adottare, ai sensi delle leggi citate in premessa, i contratti di riallineamento retributivo al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di consentire la regolarizzazione retributiva e contributiva, nonché di accedere ai benefici contributivi previsti dalle normative vigenti in materia.

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

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

4) Programma di riallineamento. Gli Istituti scolastici o assimilati di cui al n. 1 del presente accordo, che applicano un regime retributivo inferiore ai minimi contrattuali, fissati dal contratto, di riferimento, integrati con gli importi di cui al rinnovo del II biennio economico, adotteranno il programma di adeguamento delle retribuzioni, con ratei semestrali, per la durata massima di 36 mesi. Il riallineamento graduale dei trattamenti economici dei lavoratori ai livelli di inquadramento previsti dal vigente CCNL, è comprensivo di tutte le voci inerenti agli artt. (**articoli economici**) del CCNL, relative ai minimi tabellari integrati con gli importi di cui al II biennio

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

5) Adesione. L'adesione all'accordo di riallineamento retributivo da parte dell'Istituto che ne ha fatto richiesta, dovrà risultare dalla sottoscrizione di un verbale il cui contenuto sarà definito in ambito provinciale tra le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL e l'....., nel rispetto di quanto al presente accordo. Ai fini dell'applicazione dell'accordo saranno indette in ogni istituto le assemblee dei lavoratori, convocate e tenute dalle OO.SS. firmatarie dei contratti di riallineamento.

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

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

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

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

10) Diritto all'informazione. Al fine di garantire il diritto all'informazione sulle materie oggetto del presente accordo, gli Istituti devono dare preventiva informazione, sull'attuazione del programma di riallineamento retributivo, alle R.S.A. di Istituto.

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

12) Obbligo di applicazione del D. L.gs 626/94 e D.L.gs 242/96.

L'applicazione del presente accordo di riallineamento è subordinato al rispetto da parte deòll'Istituto di quanto disposto dal D. L.gs 626/94 e dal D.L.gs 242/96

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

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma,

Allegato n. 3

Accordo nazionale e OO.SS. di categoria

su

La sicurezza e la salute dei lavoratori nelle istituzioni scolastiche

D. Lgs n. 626/94 - D. Lgs n. 242/96

Del.....

Il giorno tra e la CGIL-SCUOLA, la CISL SCUOLA, la UIL-SCUOLA e lo SNALS,

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

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

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

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

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

PRIMA PARTE

1. IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

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

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

A) ISTITUTI FINO A QUINDICI DIPENDENTI

A1. Negli istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti all'....., aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno (cfr. art. 18, comma 2).

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

Altre modalità per l'elezione delle RLS possono essere individuate dagli organismi paritetici territoriali previsti dal CCNL.

A2 L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

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

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

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

L'incarico ha la durata di tre anni.

A3 Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 19 del D. Lgs 626/94, negli istituti che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

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

B) ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

B1 Negli istituti che occupano più di 15 il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSI o RSU se presenti. (cfr. art. 18/6)

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

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

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

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

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

C) ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA (art. 19 D.Lgs 626/94)

C 1 Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze di istituto, in accordo con il gestore, e con le limitazioni previste dalla legge.

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

C2 La consultazione del rappresentante per la sicurezza, è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del D. Lgs 626/94, e deve essere svolta in modo da garantire la sua tempestività ed effettività, fornendo tutti gli strumenti necessari.

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

C3 Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art. 19, comma 1, lett. e) e f) del D. Lgs 626/94.

Ha diritto inoltre di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art.4 comma 2, conservato

presso l'istituto a norma dell'art.4 comma 3.

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

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

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

C4 Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista al 10 comma lettera G dell'art. 19 del D. Lgs 626/94. Tale formazione, a carico del datore di lavoro, verrà realizzata attraverso permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti per la normale attività, deve prevedere un programma utile, adeguato alle sue funzioni e deve contenere:

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

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore.

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

C5 Negli istituti con più di quindici dipendenti il datore di lavoro indice, almeno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza. La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'art. 11, comma 1 del D. Lgs 626/94, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di palesi variazioni delle condizioni di prevenzioni presenti nell'istituto. Della riunione viene redatto relativo verbale.

PARTE SECONDA: ORGANISMI PARITETICI

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

1. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

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

- promuove la costituzione di organismi paritetici regionali, (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;
- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli organismi paritetici regionali;

- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- - valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli organismi paritetici regionale, anche in relazione alla attuazione di progetti formativi in ambito locale;

- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici Nazionale e Comunitari;
- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni pubbliche;
- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento alle Amministrazioni competenti.

2. COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

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

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

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

PARTE TERZA: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Fondamentale importanza, per una gestione condivisa e non conflittuale sulle materie della formazione e della rappresentanza nella prevenzione sul lavoro, assume in base al D. Lgs 626/94, la costituzione di organismi paritetici per la "composizione" di possibili conflitti.

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

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

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

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

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

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

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

Letto, sottoscritto ed approvato.

Allegato n. 4

ACCORDO QUADRO NAZIONALE

Del.....

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

Il giorno tra l'..... e la CGIL-SCUOLA, la CISL-SCUOLA, la UIL-SCUOLA e lo SNALS,

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

VISTO l'Accordodell'..... tra le OO.SS. di categoria e l....., che introduce nel settore della scuola non statale, la figura del Rappresentante dei lavoratori;

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

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

Si conviene quanto segue:

A) Modalità del corso di formazione per i R.L.S.

1. Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate Accordo Nazionale, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti è, l'incarico.
2. Il corso di formazione, i cui costi sono a carico dei datori di lavoro, potrà essere organizzato anche su base provinciale e/o regionale.
3. La durata minima del corso è di 32 ore, ripartite su non meno di 5 giorni lavorativi. Il R.L.S. è dispensato dallo svolgere attività lavorativa per la durata dell'intero corso. Qualora le ore di durata del corso fossero superiori all'orario settimanale individuale, le ore eccedenti vengono considerate come ore di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dal vigente CCNL.
4. Per la durata dell'intero corso spetta al R.L.S. la normale retribuzione e il rimborso delle spese di trasporto pubblico/collettivo sostenute per la frequenza.
5. In caso di assenza dal corso, per motivi non dipendenti dalla volontà del R.L.S. e comunque previsti dal vigente CCNL, il R.L.S. sarà chiamato ad un eventuale successivo corso, con rimborso delle spese di viaggio, secondo quanto riportato al punto 4.

B) Contenuti minimi in materia di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ruolo degli Organismi Paritetici.

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

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

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

SCHEMA FORMATIVO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:

- 1) Aspetti applicativi della nuova normativa;
- 2) Aspetti giuridici generali
 - 2.1) i principi costituzionali e civilisti
 - 2.2) i soggetti destinatari delle normative
 - datore di lavoro
 - lavoratore
 - rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
 - dirigente
 - responsabile del servizio di prevenzione e protezione
 - preposto

- medico competente.

2.3) I principali obblighi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali Le misure di prevenzione in generale.

2.4) I diritti e gli strumenti partecipativi dei lavoratori: informazione, formazione, consultazione ecc

2.5) Le funzioni di vigilanza.

3) Le norme di igiene e sicurezza del lavoro.

3.1) Le normative previgenti al D. Lgs 626/94; DPR n. 547/55, DPR n.303/56 ecc., in generale, Direttive comunitarie

3.2) il D. Lgs n. 626/94

3.3) definizione ed individuazione dei fattori di rischio

3.4) la valutazione del rischio: significato e procedure

3.5) individuazione delle misure di prevenzione (tecniche, organizzative, procedurali)

4) La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

4.1) Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: D. Lgs 626/94

4.2) Risorse informative aziendali, accesso ed utilizzo

4.3) Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella logica partecipativa e nel quadro delle relazioni sindacali;

4.4) L'accordo di comparto e la sua applicazione.

5) Nozioni di tecniche delle comunicazioni

Alla fine del corso, sarà rilasciato al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un attestato comprovante l'avvenuta formazione, nel rispetto delle vigenti norme in materia. L'attestazione è depositata in originale presso la direzione dell'Istituto. Gli elenchi dei partecipanti al corso saranno depositati presso la Commissione Paritetica Regionale e da questa inviati alla Commissione Paritetica Nazionale.

C) La docenza

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

D) Obblighi del datore di lavoro

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

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

1) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione.

2) Nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sui posti di lavoro.

3) Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

4) Materie previste dall'accordo nazionale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma,

Allegato n. 5

IPOTESI DI ACCORDO

ACCORDO TRA e OO.SS. DI CATEGORIA SU L'APPRENDISTATO

L'anno, il giorno , presso la sede nazionale diin Roma, tra l'..... e la CGIL Scuola, la CISL Scuola, la UIL Scuola e lo SNALS Confsal, è stato

sottoscritto il presente accordo su la regolamentazione dell'apprendistato nel settore della scuola non statale.

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

Parte prima

Caratteristiche del contratto di apprendistato

1. Assunzione

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

3. Qualifiche e Mansioni

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

LIVELLO II • tutte le qualifiche

LIVELLO III• tutte le qualifiche;

LIVELLO IV• tutte le qualifiche con esclusione del personale docente.

3) Il Tutor

Qualora sia prevista la presenza di un tutore, la funzione potrà essere ricoperta da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti. L'attività di tutoring è considerata a tutti gli effetti attività di docenza. La commissione paritetica nazionale stabilirà, entro 3 mesi dalla firma del CCNL di cui il presente accordo è parte integrante, eventuali indennità a favore dei tutor impegnati fuori dalla abituale sede di lavoro.

4) Durata del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato ha durata massima di 24, 36 o 48 mesi secondo quanto prescritto dalla legge. Il periodo di apprendistato effettuato presso altri istituti sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni.

5) Obblighi del datore di lavoro

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

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

6) Periodo di prova

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

Parte seconda

La formazione dell'apprendista

2.1 Contenuti e modalità della Formazione

Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione esterna all'azienda in applicazione del Decreto del Ministero del Lavoro così come previsto dall'art. 1 del DM 8 aprile 1998.

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

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

2.2 Durata della Formazione esterna

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

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

Parte terza

Trattamento economico

3.1 Trattamento economico

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

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma,

NOTA A VERBALE

Le parti valutano le disposizioni sull'apprendistato come strumento per l'incremento dell'occupazione giovanile, a tal fine hanno definito il presente articolato di accordo. Nell'ambito della commissione paritetica nazionale, convocata a richiesta di una delle parti, saranno sottoposti a verifica i risultati.

Allegato n. 6

IPOTESI DI ACCORDO

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

VECCHIO TESTO

Allegato n. 7

IPOTESI DI ACCORDO

**SUL RICORSO AL LAVORO INTERINALE NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ADERENTI
ALL'**

Del.....

ACCORDO INTERCONFEDERALE