

contratto collettivo nazionale di lavoro

**per il personale dipendente
dagli istituti scolastico-educativi
gestiti da enti ecclesiastici
AGIDAE**

I - INTESA TRA I SINDACATI SCUOLA CGIL-CISL-UIL SNALS E AGIDAE IN OCCASIONE DEL RINNOVO DEL C.C.N.L. 1994-1997

Il giorno 12 luglio 1994 tra

- l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica A.G.I.D.A.E., rappresentata da Fr. Pietro MONTANARI, P. Francesco CICCIMARRA, Fr. Barnaba AMICI, Sr. Giovanna CHEMEL, Sr. Maria IPPOLITO e con la partecipazione di M. Maria BAR, Sr. Donatella ZORDAN, P. Pierino MORENO, Fr. Paolino DONATO, Sr. Annunciata VAI, Fr. Giuseppe LAZZARO, Sr. Albina BERTONE, Sr. Rita PESCARMONA, Sr. Mafalda CANEVELLO e Sr. Maria Rosa VITTONI

e

- CGIL-Scuola, rappresentata da Emanuele BARBIERI, Mariella COMERCI, Augusto FOSSATI, Massimo MARI e Silvano OLIVOTTO

- CISL-Scuola, rappresentata per il SISM da Sandro D'AMBROSIO, Vincenzo STRAZZULLO e Anna GIANANDREA, per il SINASCEL da Daniela COLTURANI, Aldo LEONE e Cosimo MARZANO

- UIL-Scuola, rappresentato da Osvaldo PAGLIUCA, Adriano E. BELLARDINI

- SNALS Conf. SAL, rappresentato da Nino GALLOTTA e Aurelio COSTANZO

è stata siglata la presente intesa che consta di due parti:

- la prima parte, specifica delle OO.SS. CGIL, CISL, UIL - Scuola e SNALS, regolamenta le relazioni sindacali, la costituzione di organi paritetici e la gestione dei C.F.L. e del tempo determinato;

- la seconda parte, costituita dall'articolato propriamente detto, è composta da 67 articoli.

I - 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.

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

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 e nello stesso tempo offrire un contributo allo sviluppo dell'occupazione mediante il ricorso a forme di collaborazione introdotte dalla legislazione del lavoro riguardante i contratti di formazione - lavoro, il rapporto a tempo parziale e a tempo determinato e di intensificare la vigenza del presente Contratto uno schema di relazioni sindacali basate sul seguente accordo che si articola in quattro livelli operativi:

- Commissione Paritetica Nazionale o di Contratto,
- Commissione Paritetica Regionale,
- Tempo determinato,
- Contratti Formazione - Lavoro.

II - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE O DI CONTRATTO

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 accordo per:

- 1) esaminare l'andamento dell'occupazione nel settore scuola non statale religiosa, con particolare riferimento a quella giovanile, anche in rapporto all'utilizzo dei Contratti di Formazione - Lavoro;
- 2) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- 3) verificare la conformità dei progetti allo schema dell'accordo nazionale relativo ai Contratti Formazione - Lavoro come previsto ai capitoli successivi;
- 4) individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
- 5) porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
- 6) 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.

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

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

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'Associazione A.G.I.D.A.E. o dalle Organizzazioni sindacali facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente accordo.

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

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

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

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

III - COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

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

- l'organismo sarà formato da un rappresentante territoriale di ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e dall'AGIDAE;

- l'organismo è convocato su richiesta di una delle parti ed è presieduto, a turno, da un membro delle OO.SS. e dall'AGIDAE.

Compiti della Commissione Paritetica Regionale:

1) verificare l'esatta applicazione dell'art. 17 del CCNL e perciò delle assunzioni di personale docente a tempo determinato;

2) esaminare le controversie inerenti l'applicazione contrattuale;

3) verificare, in caso di conflitto, l'esattezza delle graduatorie di Istituto in applicazione degli artt. 59 e 60 del CCNL.

E' compito della Commissione Paritetica Regionale esaminare casi di contrattazione decentrata di cui all'art. 5 del presente CCNL, fra cui:

- organizzazione turni e orari di lavoro per non docenti;
- organizzazione ferie per non docenti;
- eventuali indennità temporanee a figure non previste e non obbligatorie per legge.

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.

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

IV - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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, secondo le norme e le modalità di cui al presente accordo, da esperirsi presso l'A.G.I.D.A.E. con l'assistenza:

- a) per i datori di lavoro, della stessa A.G.I.D.A.E., attraverso i suoi rappresentanti;
- b) 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'A.G.I.D.A.E. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni.

Due copie del verbale saranno inviate dalle OO.SS. all'Ufficio del Lavoro competente per territorio - e una copia all'AGIDAE - per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

V - CONTRATTO A TERMINE

La grave crisi occupazionale che si è manifestata nell'ultimo biennio 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. 17 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:

- per sostituzione di lavoratori assenti per aspettativa o chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto, ecc.;

- per nuove assunzioni di personale docente.

L'assunzione a tempo determinato di personale docente che deve avvenire nel rispetto delle procedure e dei vincoli previsti dall'art. 17 non è rinnovabile ed i lavoratori assunti ai sensi della prevista normativa, se non vi sono altri ostacoli, 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. 17 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).

VI - CONTRATTO FORMAZIONE - LAVORO

Per il contratto di Formazione - Lavoro, se adeguatamente riformato con idonee modifiche legislative e negoziali, le parti ritengono che possa ancora costituire uno dei principali strumenti di formazione in alternanza e conseguentemente di incentivazione dell'occupazione.

Difatti, lo svolgimento dell'attività lavorativa rappresenta, anche in questi Istituti, una imprescindibile esperienza per una completa acquisizione della professionalità.

In tal senso, le parti ritengono necessario, ognuno per il proprio ruolo, puntare ad una ridefinizione normativa dell'istituto.

Le parti convengono di definire, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le disposizioni in materia di contratto formazione – lavoro e di prevedere un ruolo più incisivo delle Commissioni Paritetiche territoriali.

VII - COSTITUZIONE R.S.U.

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

L'AGIDAE 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 dun-

que 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.

NOTA DELLO SNALS AL PUNTO VII DELLA PRESENTE INTESA

Lo SNALS esprime riserve sulle parti del presente documento che attengono l'istituzione e l'operatività delle R.S.U.; nel merito, lo SNALS ha da tempo sollevato, nelle opportune sedi, le proprie perplessità su tale istituto di rappresentatività nel comparto scuola.

Pertanto, lo SNALS, pur condividendo, senza riserva alcuna, i contenuti politici, sindacali e programmatici del CCNL AGIDAE 1994/97 e del presente documento, alla cui stesura ha congruamente contribuito con le altre OO.SS., fa riserva di accettazione solo di quella parte che afferisce all'istituzione ed al funzionamento delle R.S.U..

La riserva in questione, tra l'altro, è tesa all'approfondimento della valenza politica dello strumento di rappresentatività sindacale proposto, alla valutazione della sua funzione sindacale, nonché alla capacità operativa nell'ambito del settore della scuola.

II - INTESA TRA SINASCA E AGIDAE IN OCCASIONE DEL RINNOVO DEL C.C.N.L. 1994-1997

Il giorno 12 luglio 1994 tra

- l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica A.G.I.D.A.E., rappresentata da Fr. Pietro MONTANARI, P. Francesco CICCIMARRA, Fr. Barnaba AMICI, Sr. Giovanna CHEMEL, Sr. Maria IPPOLITO e con la partecipazione di M. Maria BAR, Sr. Donatella ZORDAN, P. Pierino MORENO, Fr. Paolino DONATO, Sr. Annunciata VAI, Fr. Giuseppe LAZZARO, Sr. Albina BERTONE, Sr. Rita PESCARMONA, Sr. Mafalda CANEVELLO e Sr. Maria Rosa VITTONI

e

il SINASCA, rappresentato da Franco CILLONI, Pierluigi CAO, Albino LA SCALIA, Agostino JEROVANTE.

è stata siglata la presente intesa che consta di due parti:

- la prima parte, specifica del SINASCA, regola le relazioni sindacali, la costituzione di organi paritetici e la gestione dei C.F.L. e del tempo determinato;*
- la seconda parte, costituita dall'articolato propriamente detto, è composta da 67 articoli.*

I - 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 questo oggetto di informazione; concordano sulla opportunità di definire momenti di incontro ove procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore.

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

Il SINASCA ribadisce, da parte sua, 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 di lavoro e nello stesso tempo offrire un contributo allo sviluppo dell'occupazione mediante il ricorso a forme di collaborazione introdotte dalla legislazione del lavoro riguardante i contratti di formazione-lavoro, il rapporto a tempo parziale e a tempo determinato e di intensificare la vigenza del presente Contratto uno schema di relazioni sindacali basate sul seguente accordo che si articola in quattro livelli operativi:

- Commissione Paritetica Nazionale o di Contratto,
- Commissione Paritetica Regionale,
- Tempo determinato,
- Contratti Formazione - Lavoro.

II - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE O DI CONTRATTO

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 accordo per:

- 1) esaminare l'andamento dell'occupazione nel settore scuola non statale religiosa, con particolare riferimento a quella giovanile, anche in rapporto all'utilizzo dei Contratti di Formazione - Lavoro;
- 2) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- 3) verificare la conformità dei progetti allo schema dell'accordo nazionale relativo ai Contratti Formazione - Lavoro come previsto ai capitoli successivi;
- 4) individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
- 5) porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
- 6) 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.

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

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

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'Associazione A.G.I.D.A.E. o dalle Organizzazioni sindacali facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente accordo.

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.

III - COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

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

- l'organismo sarà formato da un rappresentante territoriale di ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e dall'AGIDAE;
- l'organismo è convocato su richiesta di una delle parti ed è presieduto, a turno, da un membro della O.S.e dall'AGIDAE.

Compiti della Commissione Paritetica Regionale:

- 1) verificare l'esatta applicazione dell'art. 17 del CCNL e perciò delle assunzioni di personale docente a tempo determinato;
- 2) esaminare le controversie inerenti l'applicazione contrattuale;
- 3) verificare, in caso di conflitto, l'esattezza delle graduatorie di Istituto in applicazione degli artt. 59 e 60 del CCNL.

E' compito della Commissione Paritetica Regionale esaminare casi di contrattazione decentrata di cui all'art. 5 del presente CCNL, fra cui:

- organizzazione turni e orari di lavoro per non docenti;
- organizzazione ferie per non docenti;
- eventuali indennità temporanea a figure non previste e non obbligatoria per legge.

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.

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

IV - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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, secondo le norme e le modalità di cui al presente accordo, da esperirsi presso l'A.G.I.D.A.E. con l'assistenza:

- a) per i datori di lavoro, della stessa A.G.I.D.A.E., attraverso i suoi rappresentanti;
- b) per i lavoratori, del SINASCA.

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

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'A.G.I.D.A.E. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni.

Due copie del verbale saranno inviate dalle OO.SS. all'Ufficio del Lavoro competente per territorio - e una copia all'AGIDAE - per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

V - CONTRATTO A TERMINE

La grave crisi occupazionale che si è manifestata nell'ultimo biennio 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. 17 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:

- per sostituzione di lavoratori assenti per aspettativa o chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto, ecc.;

- per nuove assunzioni di personale docente.

L'assunzione a tempo determinato di personale docente che deve avvenire nel rispetto delle procedure e dei vincoli previsti dall'art. 17 non è rinnovabile ed i lavoratori assunti ai sensi della prevista normativa, se non vi sono altri ostacoli, 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. 17 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).

VI - CONTRATTO FORMAZIONE – LAVORO

Per il contratto di Formazione - Lavoro, se adeguatamente riformato con idonee modifiche legislative e negoziali, le parti ritengono che possa ancora costituire uno dei principali strumenti di formazione in alternanza e conseguentemente di incentivazione dell'occupazione.

Difatti, lo svolgimento dell'attività lavorativa rappresenta, anche in questi Istituti, una imprescindibile esperienza per una completa acquisizione della professionalità.

In tal senso, le parti ritengono necessario, ognuno per il proprio ruolo, puntare ad una ridefinizione normativa dell'istituto.

Le parti convengono di definire, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le disposizioni in materia di contratto formazione-lavoro e di prevedere un ruolo più incisivo delle Commissioni Paritetiche territoriali.

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DAGLI ISTITUTI SCOLASTICO-EDUCATIVI
GESTITI DA ENTI ECCLESIASTICI**

AGIDAE

I - SFERA DI APPLICAZIONE

ART. 1 - Sfera di applicazione del Contratto

Il personale contemplato e tutelato dal presente contratto è il personale direttivo, docente e non docente dipendente dagli Istituti esercitanti attività educative, di istruzione e dipendenti dall'autorità ecclesiastica.

Le Istituzioni esercenti attività educative e di istruzione sono:

- asili nido
- scuole materne
- scuola primaria
- scuola secondaria di ogni ordine e grado
- scuole interpreti e traduttori
- istituti universitari ecclesiastici (relativamente al personale non docente)
- istituti para - universitari
- scuole speciali per minori
- corsi di doposcuola
- centri sportivi e culturali giovanili collegati ad istituti scolastici.

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

Il presente CCNL tutela anche il personale dipendente da altre Istituzioni qualora le parti dichiarino di accettarne integralmente la disciplina nel contratto individuale di lavoro.

La normativa del presente Contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va estesa, per quanto compatibile, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

ART. 2 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorre dal 12 luglio 1994 e ha durata biennale per le materie retributive, durata quadriennale per le materie normative. Le rispettive scadenze sono fissate al 12/7/1996 - 31/12/1997.

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

Tale incremento, applicato ai minimi contrattuali vigenti ed alla ex indennità di contingenza, sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmata e al 50% sempre del tasso di inflazione programmata, dopo 6 mesi di vacanza contrattuale.

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

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

Qualora intervenissero modifiche strutturali della scuola e/o degli esami, disposte dalle competenti autorità scolastiche, le parti si incontreranno per concordare eventuali variazioni delle norme del presente CCNL.

ART. 3 - Inscindibilità

Le parti stipulanti convengono che le norme del presente contratto in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto il precedente C.C.N.L..

ART. 4 - Ambito del rapporto

Ai fini del presente C.C.N.L. è Istituto il complesso delle attività educative e/o scolastico - formative svolte in una determinata sede.

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

Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale, civile e religiosa e degli indirizzi programmatici dell'istituto nel rispetto delle norme costituzionali.

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

ART. 5 - Contrattazione decentrata

E' prevista la contrattazione decentrata con le modalità e per le materie elencate nella parte introduttiva del presente CCNL "Relazioni Sindacali" in Istituti che abbiano almeno 15 dipendenti, compresi quelli assunti a tempo determinato per la L. 56/87, quelli assunti a Contratto Formazione-Lavoro e conteggiando i lavoratori a part-time in proporzione all'orario di lavoro svolto.

II - DIRITTI SINDACALI

ART. 6 - Rappresentanza sindacale

Possono essere costituite, in Istituti con almeno 15 dipendenti ad iniziativa dei dipendenti, rappresentanze sindacali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente C.C.N.L. così composte:

- in Istituti con almeno 15 e fino a 50 dipendenti: una R.S.I. ogni 10 dipendenti oltre i 15 con un massimo, fra tutte le OO.SS., di 4;

- in Istituti con oltre 50 dipendenti: una R.S.I., per ogni OO.SS., con un massimo di 6.

Ogni rappresentante sindacale ha diritto a 20 ore quadrimestrali di lavoro, cumulabili, di permesso retribuito per l'esplicazione del proprio mandato con un massimo di 3 gg. lavorativi per i non docenti.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 6 gg. di anticipo alla Direzione dell'Istituto dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS.

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

In Istituti con meno di 15 dipendenti è prevista la presenza di un solo R.S.I..

ART. 7 - 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.

ART. 8 - Assemblea

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

Il personale potrà riunirsi, in orario di servizio, per un massimo di 6 ore nell'anno scolastico.

Le eventuali assemblee potranno tenersi soltanto nelle ultime due ore di scuola ed i docenti dipendenti dovranno comunque garantire, a turno, l'assistenza ai minori.

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

Le richieste di assemblea devono pervenire 6 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della scuola.

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

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

La richiesta presentata dai membri delle RR.SS.II. o dalle organizzazioni sindacali territoriali dovrà contenere:

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

ART. 9 - Permessi ai Dirigenti Sindacali Nazionali

Ai Dirigenti Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatari del presente contratto vengono concessi complessivamente permessi non retribuiti nel limite massimo di 10 gg. per ogni anno scolastico.

Nell'ipotesi di cumulo di cariche sindacali la concessione più ampia assorbe la minore.

ART. 10 - Affissioni

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

ART. 11 - Quote di servizio

Per l'applicazione pratica di quanto previsto in caso di conciliazione di controversie in sede sindacale e per assicurare l'efficacia delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le OO.SS. procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale ai sensi della L. 311/73.

La misura del contributo e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti.

III - COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

ART. 12 - Assunzione

L'assunzione viene fatta a seguito di domanda scritta nella quale l'interessato dichiara di essere consapevole dell'indirizzo educativo e del carattere cattolico dell'Istituzione.

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

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

Per le nuove assunzioni il personale docente dovrà, di norma, essere in possesso dell'abilitazione richiesta.

Il contratto individuale sottoscritto dalle parti, sarà redatto in triplice copia, una per il lavoratore, una per l'Istituto e una, quando la legge lo richieda, per l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Il contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente contratto e dal regolamento interno dell'Istituto ove esista.

Esso deve inoltre contenere:

a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art. 17;

- b) il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie d'insegnamento distintamente per ciascun corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
- c) l'orario di lavoro settimanale;
- d) il trattamento economico;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la data di assunzione e, nel caso di contratto a termine, anche la data di cessazione presunta, la motivazione dell'assunzione, la legge che giustifica tale assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;
- g) la sede di lavoro;
- h) eventuale cambiamento di sede per attività estiva e/o invernale;
- i) possibilità di trasferimento da sede a sede.

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

- a) libretto di lavoro;
- b) carta d'identità o documento equipollente;
- c) codice fiscale;
- d) codice individuale del lavoratore agli effetti della posizione 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) certificato generale penale e dei carichi pendenti;
- h) libretto sanitario;
- i) certificati di servizio prestato;
- l) ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.

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

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.

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

L'Istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

ART. 13 - Tirocinio

Il tirocinio nella scuola materna, il tirocinio infermieristico e l'eventuale tirocinio nelle Scuole per Assistenti sociali e sanitari, non comporta ai fini del presente C.C.N.L., nessun riconoscimento normativo e/o economico ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

Non è consentito adibire il tirocinante ad attività lavorativa con responsabilità diretta.

ART. 14 - Insegnanti statali

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

Il personale immesso in ruolo nella scuola statale è obbligato ad optare. L'omessa comunicazione entro 10 giorni dall'incarico è giusta causa di licenziamento.

ART. 15 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare:

Livelli	Periodo di prova
1° e 2°	1 mese
3°	2 mesi
4°	3 mesi
5° e 6°	4 mesi
Personale C.F.L. e tempo determinato	1 mese

Il periodo di prova di cui al precedente comma è valido anche se prestatato per un orario inferiore a quanto previsto dall'art. 35 del presente contratto.

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

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

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente C.C.N.L. compresi T.F.R., 13.ma mensilità e ferie. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova verrà computato ad ogni effetto.

Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio; il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

ART. 16 - Contratti Formazione Lavoro

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile, le parti convengono di stipulare contratti di formazione e lavoro ai sensi della legge n. 863/84.

Detti contratti avranno scadenza coincidente con quella del CCNL vigente.

ART. 17 - Durata del rapporto di lavoro

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 in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nei casi sopra specificati è ammessa, in applicazione della legge 230/62, l'assunzione a tempo determinato con l'indicazione della data di presunta scadenza del rapporto.

Resta inteso che, nel caso della sostituzione, il termine del rapporto coincide con la sospensione dell'attività didattica quando questa fosse precedente al rientro del titolare.

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

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, anche didattici, non curricolari, definiti o predeterminati nel tempo, pure se ricorrenti;

- per sostituire anche parzialmente lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto o per lavoratori che abbiano ottenuto l'aspettativa.

In applicazione dell'art. 23 della L. 56/87, le parti concordano, inoltre, che le nuove assunzioni di personale docente possono essere effettuate a tempo determinato.

In questo caso, se il rapporto di lavoro inizia prima del 31/12, saranno retribuiti anche i mesi estivi e, in caso di conferma dell'incarico, la trasformazione avverrà prima della scadenza del termine ed il periodo pregresso sarà conteggiato ai fini dell'anzianità.

Nel caso di assunzione posteriore al 31/12 non verranno retribuiti i mesi estivi e l'anzianità decorrerà dall'eventuale successiva assunzione.

L'eventuale riassunzione deve essere a tempo indeterminato e, in questo caso, la prova non deve essere ripetuta.

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.

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

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con le OO.SS. locali o nazionali, 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.

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.

Allo scadere del termine viene corrisposto al lavoratore il T.F.R. secondo la L. 297/82.

ART. 18 - Part-time

Ai sensi della L. 863/84 gli Istituti possono assumere a tempo parziale per prestazioni 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.

Il personale docente di scuole materne, elementari e medie impegnato in discipline curriculari è escluso dal part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno.

La eventuale trasformazione dell'orario deve avvenire su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dall'Ufficio Provinciale del Lavoro. In tale caso, la retribuzione in ogni sua parte, viene riproporzionata con esclusione dell'anzianità maturata a quella data.

Per il personale docente tale trasformazione non può essere al di sotto del 50% dell'orario intero tenendo presente l'unità didattica e/o funzionale.

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 gg. al competente Ufficio Provinciale del Lavoro.

Le norme del presente contratto sono applicate al rapporto part-time in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

Il trattamento economico, fatto salvo il rapporto proporzionale, sarà identico a quello previsto per il personale a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche nonché indennità di contingenza.

In riferimento all'art. 4, L. 863/84, le parti riconoscono che, a fronte di esigenze organizzative, l'Istituto potrà chiedere ai lavoratori assunti a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato; restano esclusi i lavoratori che hanno chiesto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

I lavoratori part-time fruiranno di ferie alle stesse condizioni del personale con contratto full-time.

Nei casi previsti dall'art. 59 la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti.

IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 19 - Retribuzione mensile

La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:

- paga base + EDR
- indennità di contingenza maturata al 30/11/1991
- salario d'anzianità
- eventuale superminimo.

La retribuzione deve essere corrisposta, di massima, entro il giorno 5° del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 33.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate (correzioni degli elaborati, schede valutative e pagelle, scrutini alla presenza del Commissario Governativo, ecc.) come pure per le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola secondo quanto previsto dall'art. 35.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 35, la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.

Al docente, retribuito al 5° livello, cui sia stato affidato un incarico di facente funzione di preside di una scuola distaccata con meno di cinque classi, spetta una indennità mensile onnicomprensiva per classe funzionante nella misura di L. 40.000 per classe.

Quando uno stesso docente insegna in tipi di scuola diversi, per la retribuzione mensile si fa riferimento all'art. 27 del presente CCNL.

Agli educatori e assistenti di convitto si può richiedere di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti. In tal caso sarà loro corrisposta una indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a 2 ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13.ma, della malattia e del TFR.

La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.

Nel caso di assistente assunto a part-time, la riduzione di orario conseguente tale modifica, è assoggettata ad accordo fra le parti (L. 863/84), al di fuori dei casi previsti dall'art. 59 e dall'art. 60 del presente CCNL.

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

Nota:

L'elemento distinto della retribuzione (EDR) sarà conglobato nella paga - base.

ART. 20 - Paga-base

Alla firma del presente CCNL (12/7/1994), ai livelli di inquadramento definiti dall'art. 25 sono correlative le retribuzioni della tabella seguente.

TABELLA N. 1 (IV CAT. - 1993 + 1,05%)

Liv.	Tot. '93	Rival. 1/4/94	Tot. Aprile '94	Base + EDR	Cont. 30/11/91
1°	1.488.820	15.633	1.504.453	573.000	931.821
2°	1.531.778	16.084	1.547.862	614.000	933.778
3°	1.578.130	16.570	1.594.700	660.000	935.131
4°	1.629.218	17.107	1.646.325	710.000	936.218
5°	1.717.884	18.037	1.735.921	795.000	940.884
6°	1.934.492	20.312	1.954.804	1.000.000	954.492

Ai dipendenti a tempo indeterminato, assunti anteriormente al 30/6/1994, delle categorie ex I, ex II, ex III, spettano i superminimi ad personam, non riassorbibili

nel periodo di validità del presente CCNL (luglio 1994-dicembre 1997) della tabella seguente (Tabella n. 2), che sono dati dalla differenza fra la categoria di appartenenza dell'Istituto nel giugno 1994 e l'unica categoria prevista dal presente CCNL. Quando l'Istituto avesse operato l'abbassamento di categoria, come da CCNL precedente, pag. 62, nota all'allegato n. 3, ai dipendenti a tempo indeterminato, assunti entro il mese di maggio 1991, i superminimi sono dati dalla differenza fra la categoria di appartenenza dell'Istituto nel mese di aprile 1991 e quella prevista dal presente CCNL.

In questo caso e per tali dipendenti, il presente superminimo, formato dalla somma di quello dell'abbassamento del triennio 1991/93 e di quello conseguente all'abbassamento del presente CCNL, sostituisce quello dell'abbassamento di categoria effettuato nel triennio 1991/93.

TABELLA N. 2 (1993 + 1,05%)

Liv.	Ex cat. I	Ex cat. II	Ex cat. III
1°	176.400	130.723	82.153
2°	214.854	171.321	101.947
3°	290.672	231.511	106.393
4°	300.463	210.818	101.125
5°	382.922	278.036	140.371
6°	553.749	432.449	211.571

A far data dall'1/10/1994, ai livelli di inquadramento definiti dall'art. 25 sono correlativi gli aumenti e le retribuzioni della tabella seguente (Tabella n. 3) ed i superminimi, tenendo conto di quanto sopra, saranno quelli della Tabella n. 4.

TABELLA N. 3 (IV CAT. - 1993 + 3,5%)

Liv.	Tot. '93	Rival.	Tot. '94	Base + EDR	Cont.
1°	1.488.820	52.109	1.540.928	609.000	931.821
2°	1.531.778	53.612	1.585.390	652.000	933.778
3°	1.578.130	55.235	1.633.365	698.000	935.131
4°	1.629.218	57.023	1.686.240	750.000	936.218
5°	1.717.884	60.126	1.778.010	837.000	940.884
6°	1.934.492	67.707	2.002.200	1.048.000	954.492

Le retribuzioni della tabella precedente (Tabella n. 3) riassorbono l'aumento per vacanza contrattuale erogato dall'1/4/1994 (Tabella n. 1).

TABELLA N. 4 (Superminimi all'1/10/94)

Liv.	Ex cat. I	Ex cat. II	Ex cat. III
1°	180.780	134.000	84.250
2°	219.680	175.080	104.030

3°	297.850	237.124	108.972
4°	307.770	215.950	103.600
5°	392.330	284.777	143.779
6°	566.880	442.640	216.400

All'1/5/1995, le tabelle retributive ed i rispettivi superminimi saranno quelli della seguente tabella (Tabella n. 5).

TABELLA N. 5

Liv.	Base	Cont.	Totale	Superm.		
				Ex I cat.	Ex II cat.	Ex III cat.
1°	628.000	931.821	1.560.191	183.400	135.500	85.000
2°	671.000	933.778	1.604.778	223.000	177.500	106.000
3°	718.500	935.131	1.653.631	301.000	240.000	110.000
4°	771.000	936.218	1.707.218	311.500	218.500	105.000
5°	859.500	940.884	1.800.384	397.000	288.000	145.500
6°	1.072.500	954.492	2.026.992	574.000	448.500	219.500

All'1/10/1995, a seguito della rivalutazione, le tabelle retributive ed i relativi superminimi saranno quelli della seguente tabella (Tabella n. 6):

TABELLA N. 6

Liv.	Base	Cont.	Totale	Superm.		
				Ex I cat.	Ex II cat.	Ex III cat.
1°	648.000	931.821	1.579.821	185.000	137.000	86.000
2°	691.000	933.778	1.625.778	225.500	180.000	107.000
3°	739.000	935.131	1.674.131	305.000	243.000	111.500
4°	792.000	936.218	1.728.218	315.500	221.500	106.000
5°	882.000	940.884	1.822.884	402.000	292.000	147.500
6°	1.098.000	954.492	2.052.492	581.500	454.000	222.000

Al termine del biennio si procederà alla rivalutazione retributiva avendo come riferimento l'inflazione programmata per il biennio successivo e al recupero dell'eventuale scostamento rispetto a quella verificatasi nel biennio precedente.

Le tabelle retributive 1993, delle ex categorie I, II, III e IV, rivalutate, sono riportate nell'allegato 1 al presente CCNL.

ART. 21 - Indennità di contingenza

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

ART. 22 - Salario di anzianità

A partire dalla firma del presente contratto, viene unificato quanto precedentemente maturato per scatti d'anzianità, premio di fedeltà, accelerazione di carriera nonché ratei maturati fino al 31/12/93 e corrisposti dall'aprile '94 in un unico elemento denominato SALARIO DI ANZIANITA'.

Dall'1/1/1996, al salario di anzianità precedentemente maturato saranno aggiunti mensilmente i seguenti valori, riproporzionati secondo l'orario di lavoro settimanale.

	Liv. 1°, 2°, 3°	Liv. 4°, 5°, 6°
Al personale assunto dall'1/1/87 al 31/12/93	20.000	30.000
“ “ “ dall'1/1/81 al 31/12/86	25.000	40.000
“ “ “ dall'1/1/76 al 31/12/80	35.000	55.000
“ “ “ dall'1/1/71 al 31/12/75	40.000	65.000
“ “ “ dall'1/1/66 al 31/12/70	45.000	77.000
“ “ “ dall'1/1/61 al 31/12/65	50.000	89.000
“ “ “ dall'1/1/56 al 31/12/60	55.000	100.000
Nulla viene aggiunto al personale assunto anteriormente al 31/12/1955		

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore preesistenti.

ART. 23 - Tredicesima mensilità

A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 16 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, vanno corrisposti tanti dodicesimi dell'ultima mensilità percepita pari ai mesi di servizio prestati.

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

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

ART. 24 - Gite scolastiche e servizio fuori sede

I docenti e/o altro personale impegnato nell'accompagnamento e alla vigilanza fuori sede (per gite di istruzione, settimane bianche, ritiri, ecc.) avranno diritto alla normale retribuzione.

Sarà loro riconosciuto il rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione educativa.

Al personale verrà inoltre riconosciuta una indennità di Lit. 50.000 lorde al giorno.

In caso, invece, di trasferimento a sedi estive o invernali (colonie, corsi di lingue, scambi culturali con l'estero, ecc.) che comportasse un numero di ore eccedenti il proprio orario di lavoro, oltre alla normale retribuzione e al rimborso delle spese

imputabili allo svolgimento della prestazione, verrà corrisposto il compenso onnicomprensivo di Lit. 250.000 lorde settimanali.

V - MANSIONI E QUALIFICHE

ART. 25 - Classificazione

Con riferimento all'area operativa, alla fascia professionale di appartenenza ed al livello d'inquadramento contrattuale, il personale dipendente è classificato secondo il seguente prospetto.

Area Prof.le	Fascia Prof.le	Profilo professionale	Liv. Inq.
Servizi ausiliari e tecnico-amm.vi	Ausiliaria	Addetti alle pulizie	I
		Bidelli	I
		Personale di fatica	I
		Manovali comuni	I
		Inservienti ai piani	I
		Lavoranti di cucina	I
		Addetti alle mense	I
		Fattorini	I
		Portieri	I
		Personale di custodia	I
	Add. manut. ord. casa e giardino	I	
	Accompagnatori di bus	I	
	Esecutiva	Tecnici caldaie	II
		Autisti di bus	II
		Portieri - centralinisti	II
Bagnini		II	
Idraulici		II	
Elettricisti		II	
Falegnami		II	
Meccanici		II	
Cuochi		II	
Guardarobieri al convitto		II	
Infermieri patentati	II		
Ausiliari asili nido	II		
Ass. convitto, sc. mat., di colonie	II		
Assistenti ai non autosufficienti	II		
Modelli viventi	II		
Capi - cuochi con diploma	III		
Camerieri con diploma di sc. alberghiera	III		
Infermieri professionali	III		
Amm.va	Applicati di segreteria	III	
	Aiuto economi	III	
	Aiuto amministrativi	III	
	Responsabili di segreteria	IV	
Servizi formativi	Formativa	Responsabili di econ. e amm.vi	IV
		Istruttori attività parascolastiche	III
		Istruttori attività sportive	III
		Assistenti doposcuola	III
		Aiutanti tecnici di laboratorio	III
		Educatori di convitto	III
		Lettori di lingua madre in compresenza	III
		Operatori di biblioteca	III
		Assistenti sociali e sanitari	IV
		Assistenti di asili nido	IV
		Logoterapisti e fisioterapisti	IV
		Docenti di scuola materna	IV
		Docenti di scuola elementare	IV
		Docenti di corsi liberi e profess.li	IV
		Docenti tecnico-pratici	IV
		Docenti di steno-dattilografia	IV
		Docenti di scuola secondaria di I e II grado per discipline che richiedono il diploma di laurea	V

		Docenti di ed. fisica, tecn., art. e musicale	V
		Psicoterapeuti	V
		Psicologi	V
Servizi direttivi	Direttiva	Presidi di sc. second. di I e II grado	VI
		Dirett. di sc. elem. e materna	VI
		Rettori di convitto	VI

Detti operatori sono suddivisi in relazione alle funzioni professionali e alle aree professionali di competenza, in 6 livelli di inquadramento.

LIVELLO I - Ausiliario

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

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- addetti alle pulizie;
- bidelli;
- personale di fatica;
- manovali comuni;
- inservienti ai piani;
- lavoranti di cucina;
- addetti alle mense;
- fattorini;
- portieri;
- personale di custodia;
- addetti alla manutenzione ordinaria della Casa e del giardino;
- accompagnatori su bus.

LIVELLO II - Personale esecutivo e d'ordine

Vi sono inquadrati i lavoratori che effettuano prestazioni comportanti attività operative con utilizzo di strumenti di lavoro di uso comune, per le quali necessitano conoscenze pratiche.

Essi eseguono, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, una attività lavorativa caratterizzata da funzioni ben definite che richiedono una preparazione professionale non specialistica.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- tecnici alle caldaie;
- autisti di bus;
- portieri-centralinisti;
- bagnini;
- idraulici;
- elettricisti;
- falegnami;
- meccanici;
- cuochi;

- guardarobieri al convitto;
- camerieri specializzati;
- infermieri patentati;
- ausiliari asili nido;
- modelli viventi;
- assistenti di convitto, di scuola materna, di colonia;
- assistenti ai non autosufficienti.

LIVELLO III

Personale di concetto

Esegue, nell'ambito di istruzioni ricevute, attività lavorativa che richiede specifica preparazione professionale, adeguate conoscenze e capacità di utilizzo di strumenti anche complessi.

Tale attività è caratterizzata da autonomia di esecuzione del lavoro con margini valutativi nell'applicazione delle procedure.

Ha responsabilità per le attività direttamente svolte.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- capo - cuochi in possesso di diploma;
- capi - sala e camerieri in possesso di diploma di scuola alberghiera;
- infermieri professionali;
- aiutanti amministrativi e di segreteria.

Personale educativo

Sono inquadrati lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o professionali, che svolgano funzioni complesse e articolate che richiedono una presenza o compresenza in aula e/o laboratorio, per l'espletamento di attività educativo - formative in genere comprese quelle del personale che nelle strutture convittuali cura la formazione degli ospiti nelle ore extra-curricolari.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- operatori di biblioteca;
- aiutanti tecnici di laboratorio;
- assistenti di vigilanza al doposcuola;
- istruttori di attività parascolastiche anche sportive;
- lettori in lingua madre in compresenza;
- educatori di convitto.

LIVELLO IV

Personale amministrativo

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

Nell'ambito di direttive di massima, ha autonomia e responsabilità connesse al funzionamento dell'ufficio di segreteria e/o dell'amministrazione.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- segretari;
- economi;
- responsabili amministrativi.

Personale docente

Sono inquadrati lavoratori con funzione docente e tecnica, atti a promuovere lo sviluppo della cultura e della personalità del discente in età evolutiva o a recuperare gli svantaggi psico - fisici.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- docenti di scuola materna ed elementare;
- docenti in scuole secondarie di I e II grado legalmente riconosciute o ad esse conformate che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma di istruzione secondaria superiore o titolo equipollente;
- fisioterapisti;
- logopedisti;
- puericultrici;
- personale educativo asili nido.

LIVELLO V - Personale docente

E' inquadrato il personale che, nel rispetto della libertà d'insegnamento, sia addetto allo svolgimento dei compiti connessi ai processi evolutivi di istruzione. Sono parte integrante della funzione docente la progettazione e la programmazione didattica e curriculare, l'attività di studio e ricerca per il continuo adeguamento delle metodologie e alla promozione professionale e culturale dell'allievo.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

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

LIVELLO VI - Personale direttivo

Il ruolo direttivo comporta lo svolgimento di funzioni che richiedono particolare preparazione, capacità e responsabilità professionale. Tale funzione è caratterizzata da piena autonomia nell'ambito delle scelte e delle direttive di carattere generale impartite dal titolare, o dal legale rappresentante, o dal Consiglio di Amministrazione della società che gestisce l'attività scolastico- formativa. Nell'osservanza

delle leggi e delle disposizioni nazionali e nel rispetto della libertà di insegnamento, tale ruolo comporta la direzione ed il coordinamento dell'attività didattica, del controllo e della verifica del complesso delle attività svolte nell'ambito del plesso scolastico - formativo.

Rientrano nel livello funzionale VI le seguenti figure professionali:

- direttori di scuole materne ed elementari, di corsi di corrispondenza, di lingue e cultura varia;
- presidi di scuole secondarie di I e II grado;
- presidi di scuole di preparazione agli esami;
- presidi e direttori di istituti professionali e/o centri di attività formativa con contributo del Fondo Sociale Europeo.

ART. 26 - Mutamenti di qualifica

Nel caso in cui il personale sia incaricato di funzioni pertinenti ad un livello superiore per almeno 6 giorni consecutivi, sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro.

Quando il periodo superi i tre mesi anche frazionati in un anno, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui è stato assegnato comportano.

Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso ed il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga – base e contingenza.

Ove il mutamento di mansione affidata al dipendente sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, non comporterà promozione, anche nel caso di superamento del limite sopra indicato, ma solo la differenza di retribuzione.

Art. 27 - Mansioni promiscue

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

Nel caso di mansioni dello stesso livello riguardanti sia la docenza che la non docenza viene considerata prevalente la funzione docente e a questa ci si riferisce per l'orario e la retribuzione secondo l'art. 35.

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

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

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

ART. 28 - Composizione delle sezioni

Le sezioni di scuola materna saranno costituite con un numero massimo di 25 (venticinque alunni) con la possibilità, in presenza di monosezioni e di particolari esigenze organizzative, di un incremento pari al 20% di alunni in più. In presenza di alunni portatori di handicap, la sezione non può superare il numero massimo di 20 alunni e/o deve essere prevista la presenza di un insegnante di sostegno che può essere assunto anche a tempo parziale.

ART. 29 - Attività integrative e parascolastiche

Per le attività integrative, di durata definita e predeterminata nel tempo, anche non aventi carattere straordinario e/o occasionale, potranno essere assunti dipendenti con contratto a termine, secondo quanto previsto o dalla L.18.4.62 n.230 o dal D.P.R. 1525 del 7.10.63 oppure dalla L.56 del 28.2.87.

L'orario di lavoro sarà determinato all'atto dell'assunzione o dell'attribuzione dell'incarico. Per quanto riguarda la retribuzione, si fa riferimento a quella prevista per i docenti laureati (5° livello) nel caso di attività che richiedono il possesso del diploma di laurea. Nel caso di svolgimento di attività promiscue, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 27.

Le ore assegnate per il doposcuola, anche se a completamento dell'orario scolastico, non possono costituire motivo di rivendicazione qualora l'attività stessa del doposcuola venisse meno.

ART. 30 - Commissione d'esame

Ai componenti delle commissioni d'esame, esclusi quelli delle Scuole Elementari Parificate e autorizzate, nonché quelli dei membri interni agli esami di maturità, spetta il compenso giornaliero di Lit. 20.000 lorde, per ogni giorno di effettiva presenza, considerando anche l'eventuale giorno di correzione degli elaborati.

ART. 31 - Supplenza personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto e dalla L.18.4.62, n.230, la supplenza dovrà essere proposta, con contratto a termine, prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni.

Resta inteso che nel caso di sostituzione, il termine del rapporto coincide con la sospensione dell'attività didattica quando questa fosse precedente al rientro del titolare.

Le misure di retribuzione contemplate nel presente contratto si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato.

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

La supplenza affidata al personale già in servizio ma a tempo parziale è considerata lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali fino al completamento di orario.

Le eventuali ore eccedenti si retribuiscono aggiungendo alla paga-base tabellare l'anzianità maturata, l'eventuale superminimo come da art.20 del presente CCNL, e maggiorando il totale del 50%.

ART. 32 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

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

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 38 ore sett.li: retrib. mensile diviso 164
- per i dipendenti a 34 ore sett.li: retrib. mensile diviso 147
- per i dipendenti a 32 ore sett.li: retrib. mensile diviso 139
- per i dipendenti a 31 ore sett.li: retrib. mensile diviso 134
- per i dipendenti a 30 ore sett.li: retrib. mensile diviso 130
- per i dipendenti a 24 ore sett.li: retrib. mensile diviso 104
- per i dipendenti a 22 ore sett.li: retrib. mensile diviso 95
- per i dipendenti a 18 ore sett.li: retrib. mensile diviso 78.

ART. 33 - Prospetto-paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 5 gennaio 1953, n. 4, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto-paga, nel quale dovranno essere specificati le generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli eventuali altri elementi che concorrono a formare la somma erogata nonché tutte le ritenute effettuate.

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

ART. 34 - Trattamento previdenziale

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

In applicazione a quanto previsto dall'art.4 del D.L. 6 luglio 1978, n.352, convertito nella L. 4 agosto 1978, n.467, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS.

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.

VI - ORARIO DI LAVORO

ART. 35 - Orario di lavoro

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

1° livello:

38 ore settimanali + 2 giorni di permesso annuali retribuiti, riproporzionati in caso di orario part-time;

2° livello:

38 ore settimanali + 2 giorni di permesso annuali retribuiti, riproporzionati in caso di part-time;

32 ore settimanali per i modelli viventi.

3° livello:

38 ore settimanali + 2 giorni di permesso annuali retribuiti, riproporzionati in caso di part-time;

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

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

4° livello:

38 ore settimanali per assistenti sociali, sanitari, puericultrici, fisioterapisti, logoterapisti, economi, segretari e responsabili amministrativi.

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

24 ore settimanali di insegnamento per i docenti di scuola elementare;

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

5° livello:

38 ore settimanali per psicologi e psicoterapeuti.

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

18 ore settimanali di insegnamento per i docenti.

6° livello:

38 ore settimanali, comprese quelle di docenza che, in Istituti con un numero di classi fino a 9, non potranno essere superiori a ore 12 settimanali.

Il personale potrà essere assunto anche con un orario inferiore a quello contrattuale.

In tal caso la retribuzione in ogni suo elemento risulterà proporzionale alle ore assegnate.

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

Quando in relazione ai programmi ministeriali le ore di insegnamento variano da un anno all'altro per lo stesso ciclo di studi, il docente potrà optare per la riduzione

di orario e di retribuzione oppure per il mantenimento delle ore e della relativa retribuzione restando a disposizione dell'Istituto per eventuali sostituzioni.

A tutti i docenti, le ore assegnate fino alla 18.ma non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente C.C.N.L. salvo quanto previsto dagli artt. 59 e 60.

Le ore oltre la 18.ma nei limiti della 24.ma, assegnate ai docenti del 5° livello anteriormente all'inizio dell'anno scolastico 1984/85, non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente CCNL, salvo quanto previsto dagli artt. 59 e 60 e vengono retribuite aggiungendo alla paga -base l'anzianità maturata, l'eventuale superminimo come da art. 20 del presente CCNL, e maggiorando il totale del 50%.

Le ore in esubero, al di fuori dei limiti posti dal comma precedente, possono subire variazioni da un anno scolastico all'altro e vengono retribuite aggiungendo alla paga-base l'anzianità maturata, l'eventuale superminimo come da art. 20 del presente CCNL e maggiorando il totale del 50%.

Prima di assegnare ore in esubero all'orario contrattuale, previsto al primo comma del presente articolo, deve essere completato l'orario di lavoro del personale ad orario ridotto nel rispetto dell'unità didattica e/o funzionale.

Durante i periodi di attività didattica, ai docenti possono essere chieste, per attività e/o discipline non curriculari o anche curriculari in orario non curriculare, ore eccedenti l'orario contrattuale individuale nel numero massimo di 2 ore settimanali. Tali ore vengono recuperate con un massimo di 3 giorni annuali di permessi retribuiti e con giornate di ferie estive aggiuntive.

Oltre alle ore di insegnamento e alle attività strettamente collegate, come da articolo 19, il personale docente è tenuto ad effettuare le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola.

Tali attività, programmate dal collegio docenti, sono:

Scuola materna ed elementare

- a) colloqui con i genitori,
- b) consigli di interclasse,
- c) consigli di intersezione,
- d) attività di verifica e di programmazione,
- e) attività di aggiornamento.

Scuola secondaria

- a) colloqui con i genitori,
- b) consigli di classe,
- c) scrutini trimestrali o quadrimestrali,
- d) riunioni interdisciplinari dei vari corsi,
- e) attività di aggiornamento e programmazione.

Le ore dedicate a tali attività rientrano nella retribuzione di cui all'art. 19 nel numero massimo di 100 annue.

Tale numero viene riproporzionato in caso di orario diverso da quello pieno e non può essere inferiore a 30 annue.

Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente, calcolate secondo l'art. 32, saranno retribuite, in unica soluzione, con la retribuzione del mese di giugno.

Le ore per partecipazione ai corsi di aggiornamento promossi dalla scuola durante i periodi di attività didattica fuori del normale orario di lavoro, per un massimo di 40 ore annue, distribuite in non più di 10 giorni annui, possono essere recuperate secondo le seguenti modalità:

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

Esigenze organizzative e didattiche possono richiedere variazioni di incarichi di insegnamento nell'ambito dell'orario di lavoro di ciascun docente. Le variazioni delle materie, classi o sezioni devono avvenire nell'ambito della scuola media inferiore o superiore e del titolo abilitante e devono essere comunicate dalla Presidenza dell'Istituto di norma entro il mese di luglio.

Durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, il personale docente potrà essere impegnato, per un tempo non eccedente il proprio orario mensile medio di lavoro, in attività didattiche, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione. Tali attività vanno programmate, a livello annuale, dal collegio docenti.

Ferme restando le attuali differenze normative e retributive, si riconosce l'unicità della funzione docente. In presenza di leggi al riguardo le parti si incontreranno per adeguare ad esse la presente normativa.

La distribuzione dell'orario di lavoro per il personale non docente, solo nel caso di necessità di introdurre regimi di orario particolari (turni) viene stabilita dalla direzione dell'Istituto previa consultazione con le RR.SS.II.

Il personale non docente, nel periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie e durante la sospensione dell'attività scolastica, potrà essere impegnato in attività alternative secondo le esigenze dell'Istituto.

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

NORMA TRANSITORIA

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

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

ART. 36 - Completamento orario

Il docente di 5° livello che avesse un orario inferiore alle 18 ore di insegnamento ha diritto per le stesse materie e fatta salva l'unità didattica e/o funzionale, al completamento del suo orario prima che si proceda a nuove assunzioni.

Tale priorità, nel caso di più insegnanti della stessa materia, terrà conto del titolo abilitante specifico, dell'anzianità di servizio e dei maggiori carichi di famiglia.

ART. 37 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

Il lavoro notturno è quello effettuato dopo le ore 22 e fino alle 6 antimeridiane. Quando viene svolto fuori dal normale turno di servizio viene corrisposta la maggiorazione della quota oraria lorda del 10%.

E' considerato festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni delle festività infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25/26 dicembre.

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

Ai lavoratori turnisti verrà corrisposta la maggiorazione per lavoro festivo con riposo compensativo nella misura del 10%.

Il personale di segreteria dei centri culturali che durante convegni e manifestazioni fosse disponibile per un numero di ore eccedenti il normale orario previo accordo fra le parti potrà:

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

E' considerato lavoro straordinario, per i non docenti, quello prestato oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro calcolato sulla base della media oraria mensile (ore mensili lavorate diviso 4,33).

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, a svolgere lavoro straordinario richiesto nel limite di 120 ore annue. Di norma, il personale sarà avvisato con un giorno di anticipo.

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

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

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

Le percentuali superiori assorbono le inferiori.

ART. 38 - Riposo settimanale

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

ART. 39 - Vitto e alloggio

La Direzione può concedere, con facoltà di revoca, salvo preavviso di due mesi, vitto e/o alloggio al personale che lo richiada per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati.

Il tempo della fruizione del pasto per il personale che, consumandolo con gli alunni, effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione, è considerato orario di lavoro e il pasto è gratuito.

ART. 40 - Ferie

I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 33 giorni lavorativi per ciascun anno, comprensivi delle festività soppresse previste all'art. 29 del precedente CCNL.

Se il santo patrono cade in giornata lavorativa può essere:

- aggiunto alle ferie,
- retribuito con 1/26 della retribuzione globale mensile.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati.

Le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.

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

Le ferie sono irrinunciabili.

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

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

Per i docenti:

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

Per i non docenti:

Durante la sospensione delle lezioni sia estive che invernali.

Di norma, nel periodo estivo dovranno godere 2/3 dei giorni spettanti.

Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi.

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

Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione previa consultazione con la R.S.I. di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

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

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

ART. 41 - Festività soppresse

Il godimento delle festività soppresse è stato assorbito nelle giornate di ferie, come da articolo precedente.

ART. 42 - Permessi retribuiti

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

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

Le giornate di cui al punto a) sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi. Per fruire di tali permessi il dipendente deve farne richiesta scritta alla Direzione dell'Istituto. In caso di massima urgenza è sufficiente la richiesta orale.

Sono ammessi inoltre alla retribuzione i giorni impegnati per documentata partecipazione ad esami e concorsi pubblici, inerenti alla mansione svolta, limitatamente alla giornata in cui si svolge la prova.

Nel caso che la sede d'esami disti oltre 200 Km dalla sede di lavoro verrà retribuita anche la giornata che precede e quella che segue.

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

ART. 43 - Permessi brevi e recuperi di ritardi

Possono essere concessi brevi permessi retribuiti per un massimo di 4 giorni annui o 25 ore in caso di:

- documentate esigenze di carattere medico (analisi, visite mediche, accertamenti clinici, ecc.);
- motivi di studio;
- rinnovo dei documenti di lavoro di cui all'art. 12 del presente CCNL.

Tali permessi, come pure gli eventuali ritardi, verranno recuperati, di norma, entro il mese successivo, anche in attività di supplenza quando si tratti di personale docente.

ART. 44 - Permessi non retribuiti

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

ART. 45 - Permessi elettorali

Tutti i lavoratori dipendenti che siano stati nominati presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo presso seggi elettorali in occasione di qualsiasi tipo di elezione, compresi i referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. I giorni di assenza sono considerati dalla legge, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 46 - Assenze per malattia e infortunio

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

A) Periodo di comporto

- 1) mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento dei 6 mesi il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di certificato medico. La richiesta dovrà essere presentata almeno 20 giorni prima della scadenza dei 6 mesi previsti per la conservazione del posto. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto;
- 2) mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno dovute anche ad eventi morbosi diversi.
Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati è facoltà dell'Istituto risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.

B) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, l'Istituto corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della normale retribuzione mensile netta del mese precedente la malattia per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, salvo il caso di aspettativa richiesta dal dipendente di cui alla lett. A, n. 1) del presente articolo. Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni solari i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia è facoltà della Direzione verificare lo stato e la durata della malattia. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Unità Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore 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. Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985 pubblicato sulla G.U. del 7/2/1985 sono così determinate: 10.00 - 12.00/17.00 - 19.00, sabato e domenica compresi.

ART. 47 - Congedo matrimoniale

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

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

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

ART. 48 - Tutela delle lavoratrici madri

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla Legge n. 1204 del 30/12/71 e al D.P.R. 25/11/76 n. 1026.

In presenza di figli portatori di handicap, si fa riferimento alla L. 104/92 e circolari applicative.

ART. 49 - Servizio militare

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

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

Terminato il servizio militare il lavoratore dipendente deve dichiarare la propria disponibilità entro 10 giorni dal collocamento in congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo e deve riprendere servizio entro 30 gg. In difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, il lavoratore è considerato dimissionario senza obbligo di preavviso.

ART. 50 - Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali viene concessa una aspettativa per la durata della carica. Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.

ART. 51 - Aspettativa

Dopo un anno di servizio l'Istituto ha facoltà di concedere al dipendente che lo richieda un periodo di aspettativa senza retribuzione fino al massimo di un anno. Tale periodo, non è computabile ad alcun effetto. Terminato il periodo, al lavoratore non può, comunque, essere concessa una nuova aspettativa se non dopo almeno 2 anni di servizio.

ART. 52 - Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore.

I permessi di cui al comma 1° sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio di istruzione primaria e secondaria di I grado.

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 del personale.

Il lavoratore che chiederà permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti in orario di lavoro, ad un numero di ore doppie di quelle chieste con permesso retribuito.

Il personale interessato ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino le frequenze 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 ed è tenuto a presentare idonea certificazione di iscrizione al corso ed alla frequenza con identificazione delle relative ore.

VIII - NORME DISCIPLINARI

ART. 53 - Regolamento interno

Il Regolamento interno predisposto dall'Istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.

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

ART. 54 - Provvedimenti disciplinari

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 3 ore di paga;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni 3 di effettivo lavoro (3/26);
- e) licenziamento per mancanze.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa salvo per quanto riguarda il richiamo verbale e il licenziamento per mancanze di cui al punto B dell'art. 56.

La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg.10 dalla data di ricezione della contestazione.

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

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 6 gg. dal termine assegnato al dipendente per prestare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

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

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

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

ART. 55 - Richiamo scritto, multa e sospensione

Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

- c) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- d) per disattenzione o negligenza danneggi il materiale dell'Istituto;
- e) commetta indiscrezioni informative relative a segreti d'ufficio e deliberazioni dei consigli di classe;
- f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto.

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

ART. 56 - Licenziamento per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:

- comportamento in contrasto con quanto previsto al 2° comma dell'art. 12 all'interno dell'Istituto;
- assenza ingiustificata oltre i 4 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate ripetute almeno sei volte durante l'anno, prima o dopo i giorni festivi;
- gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;
- lezioni private agli alunni della propria scuola in senso stretto;
- insubordinazione ai superiori;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art.55 quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art.54, salvo quanto disposto all'ultimo comma dell'art. 54.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Istituto grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- grave insubordinazione ai superiori;
- furto nell'Istituto;
- danneggiamento doloso al materiale dell'Istituto;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone, o grave danno alle cose, o comunque compia azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- rissa all'interno dell'Istituto;

- percosse nei confronti di alunni e assistiti;
- diffusione di periodici o stampati contrari ai principi educativi dell'Istituto e della morale cattolica;
- diffamazione pubblica nei riguardi dell'Istituto;
- sentenza di condanna penale passata in giudicato.

IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 57 - Risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

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

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

La facoltà di cui alle leggi 903/77, 54/82, 407/90, 421/92, deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età prevista dalle leggi suddette. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può richiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici oltre il limite suddetto, ma non necessariamente fino al sessantacinquesimo anno di età.

ART. 58 - Disciplina dei licenziamenti individuali

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 59 - Licenziamento per causa di forza maggiore

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

D) Istituti che abbiano fino a 15 dipendenti

A) Personale non docente

Si seguirà il criterio dell'anzianità di servizio dopo aver licenziato:

- chi gode di pensione ordinaria,
- chi è in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'art. 64 del presente contratto.

Nel caso di ulteriore 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 anzianità anagrafica.

In caso di passaggio a mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuita la qualifica e la retribuzione.

B) Personale docente

Prima di accedere alla graduatoria è soggetto a riduzione d'orario o licenziamento:

- 1 - chi gode di pensione ordinaria;
- 2 - chi è in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'art. 64 del presente contratto;
- 3 - chi ha ore eccedenti l'orario pieno previsto dall'art. 35 limitatamente alle ore in eccedenza. Per le ore oltre la 18.ma dei docenti al 5° livello, assegnate antecedentemente all'anno scolastico 1984/85, la riduzione avverrà per un minimo del 50% nella vigenza del presente contratto.

Successivamente, nel rispetto della graduatoria di cui al comma successivo, vanno assoggettati a licenziamento e/o a riduzione coloro che hanno minore punteggio, valutando con lo stesso criterio la docenza in ogni tipo di scuola dello stesso Istituto anche diverso da quello in cui si opera la riduzione.

Si terranno graduatorie distinte di:

- scuola materna

- scuola primaria
- scuola secondaria di I grado
- scuola secondaria di II grado.

Il punteggio per formare la graduatoria in questo caso sarà attribuito all'anzianità e ai titoli, secondo il seguente schema.

A parità di punteggio si privilegerà la continuità didattica.

II) Istituti che abbiano più di 15 dipendenti

Diploma laurea o equipollente	Punti	10
Anzianità di docenza anche in tipi di scuola diversi dello stesso Istituto	Punti	3
Anni di servizio di non docenza o docenza senza titolo	Punti	1

A) Personale non docente

Si seguirà il criterio di cui al numero I - A).

B) Personale docente

Si terranno graduatorie distinte:

- scuola materna
- scuola elementare
- scuola media inferiore
- scuola media superiore.

I criteri sono gli stessi del punto I- B), numeri 1, 2, 3.

Il punteggio per formare la graduatoria in questo caso sarà attribuito all'anzianità e ai titoli, secondo il seguente schema:

Diploma laurea o equipollenti	Punti	10
Abilitazione specifica	Punti	12
Anzianità di docenza anche in tipi di scuola diversi dello stesso Istituto	Punti	3
Anni di servizio di non docenza o docenza senza titolo	Punti	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 anzianità anagrafica.

III) Licenziamenti collettivi

Quando in Istituti con più di 15 dipendenti si dovesse procedere al licenziamento di almeno 5 dipendenti in 120 giorni per i motivi di cui al presente articolo, si ap-

plicherà la normativa del punto II), dopo aver esperito la procedura di cui all'art. 24 della L. 223/91.

Gli Istituti, perciò, devono:

1. darne comunicazione preventivamente alle R.S.U., all'UPLMO e/o alle Organizzazioni territoriali di categoria;
2. entro 7 giorni dalla comunicazione, manifesteranno alle OO.SS.e all'AGIDAE la loro disponibilità per un esame congiunto dell'applicazione della graduatoria di cui al punto II);
3. entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione, la procedura deve essere esaurita e l'Istituto deve inviare all'UPLMO verbale della decisione raggiunta. L'Istituto procederà poi al licenziamento dei lavoratori nel rispetto dei termini di preavviso.

ART. 60 - Formulazione delle graduatorie

Le graduatorie formulate in base al tipo di scuola come da art. 59, I A e II B, sono tante quante le materie per le quali si prevede riduzione d'orario. I docenti partecipano alla graduatoria per la/le materie che insegnano e che subiscono riduzione. Nella formulazione delle graduatorie per materie si tenga presente che:

- 1) Sono esclusi:
 - a) i religiosi che appartengono alla stessa Congregazione che gestisce l'Istituto;
 - b) le lavoratrici in periodo di interdizione per maternità.
- 2) E' considerato "anno" ai fini dell'anzianità un periodo continuativo di almeno 180 giorni in un anno scolastico per i docenti e 280 giorni per i non docenti. I periodi inferiori non saranno considerati.
- 3) Sono esclusi dal conteggio dell'anzianità i rapporti a tempo determinato per la legge n. 230 e sono, invece, validi quelli per la legge n. 56/87.
- 4) I criteri di cui sopra, sia del punto I) come del punto II), si seguiranno anche in caso di riduzione d'orario. In questo caso la comunicazione di preavviso è di un mese ed il part - time conseguente non rientra nella normativa della L. 863/84 per quanto riguarda l'accordo fra le parti.
- 5) La graduatoria riguardante il tipo di scuole soggette a contrazione o chiusura deve essere pubblicata entro il 15 febbraio.

Il lavoratore ha diritto a controllare l'esattezza delle graduatorie ed a presentare ricorso all'Istituto entro il 15 marzo.

L'Istituto ha 15 giorni per apportare le eventuali correzioni.

In caso di conflitto, è competente, in prima istanza, la Commissione Paritetica Regionale.

ART. 61 - Reimpiego

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

- a) completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto all'art. 36;
- b) dare la precedenza, a parità di titoli culturali (diploma, laurea, abilitazione e specializzazione), ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'Istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale.

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

Il personale riassunto con le stesse mansioni non dovrà ripetere il periodo di prova e l'anzianità decorrerà ad ogni effetto dalla data di riassunzione.

Per facilitare le assunzioni, l'AGIDAE informerà gli Istituti dell'elenco del personale già in servizio presso altri Istituti aderenti licenziato per ristrutturazione o contrazione della popolazione scolastica o per chiusura d'Istituto nonché di quello del personale in servizio ad orario ridotto presso altri Istituti aderenti, che abbia fatto richiesta di completamento d'orario, elenchi che i gestori consulteranno.

ART. 62 - Chiusura degli Istituti

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura dell'Istituto, il gestore ne darà informazione tempestiva al personale interessato e alla Commissione Paritetica Regionale. In questi casi il preavviso di cui all'art. 63 è di mesi 4. L'Istituto trasmetterà l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE, che provvederà a informare gli Istituti della provincia per favorirne l'eventuale assunzione.

In caso di chiusura parziale, il preavviso rientra nei limiti dell'art. 63.

ART. 63 - Preavviso di licenziamento

La parte che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia per dimissioni che per licenziamento deve comunicarlo per iscritto e deve dare il preavviso. Il preavviso non opera in caso di cessazione durante la prova e nel caso di giusta causa sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore.

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

I termini del preavviso sia in caso di licenziamento come in quello di dimissioni sono:

- dipendenti del 1°, 2° e 3° livello: 1 mese
- dipendenti del 4°, 5° e 6° livello: 2 mesi;

il periodo è di un mese per i contratti di formazione - lavoro ed è portato a 4 mesi in caso di chiusura totale dell'Istituto.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza totale o parziale dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'im-

porto della retribuzione lorda che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso calcolata ai sensi dell'art. 2121 C.C.

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

Il datore di lavoro può, sia in caso di licenziamento che in caso di dimissioni, dispensare il dipendente dall'effettuazione del periodo di preavviso corrispondendogli una indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo. In tal caso il rapporto cessa in tronco e la parte esonerata riceve l'indennità sostitutiva.

Durante il periodo di preavviso lavorato il dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito di complessive 15 ore per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

ART. 64 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

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

ART. 65 - Decesso del lavoratore

In applicazione dell'art. 2122 C.C., la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa, al T.F.R. di cui all'art. 66 del presente contratto e all'indennità di due mensilità in conformità dell'art. 2118 C.C.

ART. 66 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

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

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5, computando per mese intero le frazioni di mese superiori a 15 gg. e non considerando quelle fino a 15 gg.. La retribuzione, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio deve essere computato nella retribuzione di cui al 2° comma, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente 1° comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato su base composta al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente in caso di frazione di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese superiori a 15 gg. si computano come mese intero e quelle fino a 15 gg. non si considerano.

Il lavoratore dipendente, con almeno 8 anni di accantonamento, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste possono essere soddisfatte annualmente entro i limiti del 25% degli aventi titolo, di cui al precedente comma.

NOTA:

L'indennità di anzianità fino al 31 maggio 1982 è calcolata nella misura di una mensilità più un dodicesimo della 13.ma per ogni anno di servizio.

Per quanto riguarda il personale di 1° livello ed il personale operaio specializzato del 2° livello, l'anzianità maturata fino al 30 settembre 1976 viene calcolata rispettivamente nella misura di 18 e 20 giorni per ciascun anno.

Per gli insegnanti, la valutazione, dell'orario ai fini del calcolo della indennità di anzianità, è il risultato della media delle ore lavorate negli anni di servizio fino al 31 maggio 1982.

ART. 67 - Restituzione dei documenti di lavoro

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

- a) libretto di lavoro;
- b) mod. 01/M;
- c) certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
- d) eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennità di disoccupazione (su modulo fornito dall'INPS);
- e) documenti relativi agli assegni familiari;
- f) certificato dal quale risultino i redditi di lavoro corrispostigli nell'anno solare in cui avviene il licenziamento e le relative ritenute fiscali;
- g) quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

Allegato n. 1 - Tabelle retributive 1993

Nota:

Per opportuna conoscenza, si allegano le tabelle retributive 1993, relative alle ex 4 categorie d'Istituto, rivalutate all'ottobre 1995.

TABELLE 1993 E RIVALUTAZIONE

Ex I categ.				
Liv.	Gennaio '94	Ottobre '94	Maggio '95	Ottobre '95
1°	1.663.382	1.722.066	1.743.591	1.765.118
2°	1.744.400	1.805.454	1.828.022	1.850.590
3°	1.865.682	1.930.980	1.955.117	1.979.255
4°	1.926.558	1.993.987	2.018.910	2.043.837
5°	2.096.826	2.170.215	2.197.343	2.224.470
6°	2.482.487	2.569.374	2.601.490	2.633.608

Ex II categ.				
Liv.	Gennaio '94	Ottobre '94	Maggio '95	Ottobre '95
1°	1.618.186	1.674.822	1.695.757	1.716.692
2°	1.701.319	1.760.865	1.782.876	1.804.886
3°	1.807.235	1.870.488	1.893.869	1.917.250

4°	1.837.846	1.902.170	1.925.947	1.949.724
5°	1.993.030	2.062.787	2.088.572	2.114.357
6°	2.362.448	2.445.133	2.475.700	2.506.260

Ex III categ.				
Liv.	Gennaio '94	Ottobre '94	Maggio '95	Ottobre '95
1°	1.570.120	1.625.074	1.645.387	1.665.700
2°	1.632.666	1.689.809	1.710.930	1.732.054
3°	1.683.417	1.742.336	1.764.115	1.785.894
4°	1.729.293	1.789.818	1.812.190	1.834.563
5°	1.856.795	1.921.782	1.945.804	1.969.826
6°	2.143.865	2.218.900	2.246.636	2.274.372

Ex IV categ.				
Liv.	Gennaio '94	Ottobre '94	Maggio '95	Ottobre '95
1°	1.488.820	1.540.928	1.560.190	1.579.512
2°	1.531.778	1.585.390	1.605.207	1.625.024
3°	1.578.130	1.633.365	1.653.782	1.674.199
4°	1.629.218	1.686.240	1.707.318	1.728.396
5°	1.717.884	1.778.010	1.800.235	1.822.460
6°	1.934.492	2.002.200	2.027.225	2.052.255

Allegato n. 2 - NORME TRANSITORIE (Parte economica)

- 1) Al solo personale docente appartenente ai livelli 3° e 4° (4° e 5° attuali) in forza al 30.9.81 presso Istituti di I categoria super, verranno corrisposti, oltre alla nuova retribuzione prevista dall'art. 20, le somme sotto riportate quali superminimi che verranno mantenute fino alla risoluzione del rapporto di lavoro e saranno computate agli effetti dell'indennità di anzianità e del pensionamento.

ANZIANITA'	I CATEGORIA EX SUPER	
	Laureati	Diplomati
13/14	46.752	39.269
15/16	48.550	40.789
17/18	50.388	42.289
19/20	51.607	43.346
21/22	51.897	44.430
23/24	54.219	45.519
25/26	55.575	46.657
27/28	56.964	47.823
29/30	58.389	49.019
31/32	59.848	50.244
33/34	61.344	51.500
35/36	62.878	52.788

37/38	64.449	54.108
39/40	66.061	55.461

- 2) Il superminimo evidenziato dalla ristrutturazione della retribuzione dei docenti delle scuole elementari parificate in forza al 1° settembre 1986 non subirà riduzioni nella vigenza del presente CCNL.

NOTE A VERBALE

- 1) La nuova paga-base decorre dall'1/10/94 anche ai fini dell'indennità di malattia e maternità, per cui:
la malattia, gli infortuni, la maternità iniziate entro il 31 ottobre sono indennizzate secondo le tabelle del C.C.N.L. 91/93, quelle iniziate dall'1/11/94 secondo le nuove tabelle.
- 2) Per quanto concerne le ore svolte in eccedenza durante i periodi di attività didattica e recuperabili, di cui all'art. 35, comma 9, quando l'orario d'insegnamento fosse inferiore al 50% dell'orario pieno contrattuale, il numero delle ore da recuperare deve essere concordato fra le parti e, comunque, non può essere inferiore a 10 ore annue.
- 3) Si precisa che il personale religioso appartenente alla Congregazione che gestisce l'Istituto non è assoggettato alla normativa contrattuale.
Per i soggetti di cui al precedente comma, dispensati temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento e/o impegni di responsabilità interni alla Congregazione, l'Istituto potrà procedere ad assunzioni a tempo determinato secondo le leggi 230/62 e 56/87.
- 4) Le Istituzioni associate o aderenti all'AGIDAE, non avendo scopo di lucro, ai fini contrattuali e contributivi, sono inquadrare nel settore "Professioni e Arti"

e non rientrano nei settori di produzione - commercio - credito e turismo; essendo inoltre enti privati, sono escluse dalla regolamentazione che riguarda gli enti locali.