

**INTESA TRA I SINDACATI SCUOLA
CGIL-CISL-UIL-SNALS E AGIDAE
IN OCCASIONE DEL RINNOVO
DEL C.C.N.L. 1990-1993**

Il giorno 20 maggio 1991 tra

- l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall' Autorità Ecclesiastica A.G.I.D.A.E., rappresentata da Fratel Pietro MONTANARI, Sr. Giovanna CHEMEL, M. Maria BAR, Sr. Maria IPPOLITO, Sr. Donatella ZORDAN, Fr. Barnaba AMICI e Padre Francesco CICCIMARRA

e

- CGIL-Scuola rappresentata da Dario MISSAGLIA, Augusto FOSSATI e Massimo MARI

- CISL-SCUOLA rappresentata per il SISM da Amalia GHISANI, Vincenzo STRAZZULLO e Anna GIANANDREA, per il SINASCEL da Renato D'ANGIO', Daniela CULTURANI e Cosimo MARZANO

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

- SNALS rappresentato da Nino GALLOTTA, Alessandro SIMEONI e Aurelio COSTANZO

è stata firmata la presente Intesa.

PARTE PRIMA

I – Relazioni Sindacali

1) 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 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'A.G.I.D.A.E. 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 per l'impiego, nonché la salvaguardia e l'incremento dei livelli occupazionali.

Pertanto, le Parti, facendosi carico di orientare l'azione dei propri rappresentati e nell'intento di ricercare coerenze di comportamento, 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 precedente legislazione del lavoro riguardante i contratti di formazione lavoro, il rapporto a tempo parziale e a tempo determinato e di sperimentare per la vigenza del presente Contratto uno schema di relazioni sindacali basate sul seguente accordo che si articola in tre livelli operativi:

- Commissione Paritetica Nazionale;
- Commissione Paritetica Regionale;
- Contratti formazione/lavoro.

II – Compiti delle Commissioni Paritetiche

La Commissione Paritetica costituisce a tutti i livelli l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle organizzazioni stipulanti 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 privata 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) esaminare i casi di Istituti che, avendo abbassato la categoria di non più di un grado, devono salvaguardare i diritti acquisiti dei lavoratori;
- 4) verificare la possibilità della contrattazione decentrata:

- a) in Istituti caratterizzati da un ordinamento scolastico diverso da quello italiano;
- b) in Istituti le cui rette sono superiori del 25% a quelle previste dall'allegato 3 del CCNL;
- c) in Istituti che già l'hanno realizzata nei precedenti contratti.
- 5) individuare, eventualmente necessarie, figure professionali non previste nell'attuale classificazione;
- 6) verificare la conformità dei progetti allo schema dell'accordo nazionale relativo ai contratti formazione/lavoro come previsto ai capitoli successivi;
- 7) porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato.

Le Segreterie delle Commissioni Paritetiche hanno sede presso un Istituto aderente all'A.G.I.D.A.E.

L'A.G.I.D.A.E. provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

Le Commissioni Paritetiche si riuniscono su istanza presentata dalla Associazione A.G.I.D.A.E. o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente accordo.

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

Le Commissioni, prima di deliberare, possono convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia dell'argomento.

Le deliberazioni delle Commissioni Paritetiche sono trasmesse in copia alle parti interessate alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.

In caso di non accordo solo per quanto previsto ai punti 2 - 4 può essere richiesto un ulteriore confronto in Commissione Paritetica Nazionale anche con la presenza di componenti la Commissione Regionale.

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

Tutti i verbali delle Commissioni territoriali devono essere inviati alla Commissione Nazionale.

III – 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 locali 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 dall'A.G.I.D.A.E. all'Ufficio del Lavoro competente per territorio, 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.

IV – Contratto Formazione Lavoro

Il presente accordo avrà validità fino al 31 dicembre 1993. Esso si intenderà rinnovato, di anno in anno, se non disdettato tre mesi prima della scadenza con raccomandata R.R.

Nel caso in cui durante il periodo della sua validità vengano modificate le vigenti disposizioni legislative, le parti si incontreranno al fine di definire i coordinamenti tra la presente regolamentazione e la nuova disciplina legislativa che si rendano eventualmente necessarie.

Annualmente le organizzazioni sindacali nazionali si incontreranno per verificare il grado di attuazione della presente regolamentazione mediante l'esame dell'andamento delle assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei contratti di formazione e lavoro raggruppati per fasce di durata.

Copia del presente accordo verrà notificata a cura delle parti al Ministero del Lavoro, agli Uffici regionali e provinciali del lavoro e alle Commissioni regionali per l'impiego, anche ai fini del riconoscimento da parte del Ministero della conformità dei contenuti di esso alle vigenti disposizioni legislative.

Le parti concordano sulla necessità di attivare tutti gli strumenti possibili per migliorare la formazione professionale stante il ruolo strategico che la stessa riveste negli attuali processi di innovazione tecnologica, nella riqualificazione professionale all'interno dei programmi concordati di azioni positive nei confronti dell'occupazione femminile nonché per incrementare l'occupazione giovanile.

PROGETTO DI FORMAZIONE LAVORO

1. Il progetto interessa giovani di ambo i sessi di età compresa tra i 17 ed i 29 anni.

Sono esclusi coloro che hanno avuto precedenti rapporti di lavoro con l'Istituto, al di fuori dei casi previsti dalla L. 230/62 e dalla L. 56/87.

2. Per i docenti, l'Istituto, attingendo liberamente e cioè senza l'obbligo di rispettarne l'ordine, alle graduatorie dei Provveditorati, con priorità di quella degli abilitati, indipendentemente dai confini territoriali, con richiesta nominativa, può attivare Contratti di Formazione Lavoro.

I laureati entro 3 anni derogano dalla presente norma.

3. Ai giovani verrà impartito un insegnamento teorico complementare:

a) non docenti di II, III e IV livello: non inferiore a 10 ore mensili per otto mesi di attività formativa, presso l'Istituto o in alternativa con la frequenza di corsi di formazione professionale regionale anche organizzati dall'A.G.I.D.A.E.

L'istruzione teorico-pratica verrà impartita tenendo presente l'intera attività che si svolge usualmente nell'Istituto, relativamente alla mansione, con messa a disposizione di tutto il materiale su cui operare. Nello svolgimento pratico dell'attività formativa il giovane sarà affiancato da personale qualificato.

b) docenti di IV e V livello: complessive 80 ore di cui la metà di docenza in compresenza con docenti formatori, distribuite negli otto mesi e l'altra metà in attività formative a contenuto didattico organizzate dall'A.G.I.D.A.E.

Le ore di formazione di cui ai punti a) e b) devono svolgersi in orario non di lavoro e in periodi non coincidenti con le ferie ordinarie e le festività.

L'orario dell'attività di formazione va comunicato al lavoratore almeno con un mese di anticipo.

4. Il responsabile dell'attività formativa è il Preside (o Direttore) dell'Istituto salvo altra indicazione da riportare sul contratto d'assunzione.

5. Potranno essere stipulati Contratti Formazione Lavoro nei seguenti limiti:

- docenti fino ad un numero massimo pari al 20% del personale già in servizio.
- non docenti fino ad un numero massimo pari al 50% del personale già in servizio.

6. Sono esclusi dall'applicazione del presente Contratto: docenti in corsi di preparazione agli esami, docenti in corsi di formazione tecnico-professionale, docenti in corsi liberi di arte, docenti in corsi di lingua, docenti in corsi di cultura varia, docenti nei corsi per corrispondenza.

7. Al termine del primo anno di vigenza del Contratto Formazione Lavoro le parti si incontreranno per definire le quote di Contratto Formazione Lavoro da trasformare in contratti a tempo indeterminato non inferiore al 50% dei contratti stipulati.

Trattamento economico e normativo

Ai lavoratori assunti con Contratto Formazione Lavoro si applicano le norme e le discipline contrattuali vigenti in quanto compatibili con il Contratto di Formazione stesso e salvo quanto previsto nel presente accordo:

- il livello di inquadramento iniziale e finale è lo stesso;
- il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto di Formazione Lavoro è di un mese;
- al lavoratore spetta la retribuzione contrattuale prevista per il livello della corrispondente qualifica e riferita all'orario di lavoro concordato. Il costo dei corsi di Formazione è sostenuto dai Gestori e il lavoratore perciò vi partecipa a titolo completamente gratuito.
- se il lavoratore assunto ai sensi della legge n. 863/84 non frequenta il corso di formazione professionale e comunque si assenta per un numero di giornate superiore a 1/5 di quello complessivo che è tenuto a frequentare, il Contratto di Formazione si risolve automaticamente a tutti gli effetti senza preavviso;
- le assenze per malattia ed infortunio durante il corso di formazione che superino 1/3 del corso producono lo stesso effetto del comma precedente.

Impegni delle parti contraenti

I contratti di Formazione Lavoro potranno essere stipulati solo da quegli Istituti che nei 12 mesi precedenti non abbiano proceduto al licenziamento di personale dello stesso livello e qualifica del personale che si intende assumere, salvo quanto disposto dall'art. 47 CCNL nel caso di discipline diverse, come non potranno licenziare altro personale dello stesso livello e qualifica durante la vigenza dei Contratti Formazione Lavoro.

Le parti si impegnano a incontrarsi trimestralmente per verificare l'andamento quantitativo e qualitativo delle singole iniziative di Formazione Lavoro nonché il piano organizzativo di ogni corso prima dell'inizio dello stesso.

Responsabili sindacali opportunamente segnalati all'A.G.I.D.A.E. dalle Segreterie Nazionali stipulanti avranno libero accesso ai corsi.

Il presente accordo scade il 31/12/1993 e sarà rinnovato tacitamente salvo disdetta da una delle parti da inviare almeno 2 mesi prima.

Procedura di verifica conformità

La conformità dei progetti predisposti dagli istituti associati all'A.G.I.D.A.E. allo schema che forma parte integrante di cui al presente accordo verrà verificata mediante la seguente procedura. Essa si articola in due fasi:

- la prima verrà espletata dalla Commissione Paritetica a livello regionale;
- per la seconda, che ha carattere eventuale, le parti hanno individuato nella Commissione regionale per l'impiego, nella sua qualità di organo abilitato dalla legge ad esercitare ogni utile iniziativa in materia di politica attiva del lavoro, la sede appropriata nell'ambito della quale effettuare la verifica di conformità.

Composizione della Commissione

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

- l'Organismo sarà formato complessivamente da 10 membri nominati pariteticamente nelle singole regioni dell'A.G.I.D.A.E. da una parte, e delle Organizzazioni sindacali CGIL-CISL-UIL SCUOLA-SNALS dall'altra;
 - l'Organismo è convocato dal Presidente anche su richiesta di una delle due componenti con le modalità che lo stesso Organismo si darà.
- E' presieduto, a turni semestrali, alternativamente da un membro nominato dall'A.G.I.D.A.E. e dalle Organizzazioni sindacali;
- l'Organismo stabilisce il proprio metodo di lavoro;
 - l'Organismo decide all'unanimità;
 - può porre all'ordine del giorno altri argomenti non previsti dal presente accordo ma accettati dalle parti.

Prima Fase

I progetti verranno notificati dagli Istituti alle Commissioni Paritetiche regionali e verranno sottoposti all'esame delle predette Commissioni. Nel caso in cui i componenti delle Commissioni non abbiano formulato motivate eccezioni in ordine alla conformità del progetto all'ordine del giorno, il progetto stesso viene dichiarato conforme con apposita vidimazione e l'Istituto interessato può immediatamente richiedere il nulla osta alla sezione circoscrizionale competente.

Nel caso di progetti all'ordine del giorno di riunioni della Commissione Paritetica, alle quali non siano intervenuti tutti i rappresentanti delle confederazioni dei lavoratori stipulanti il presente accordo, i progetti verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i tre giorni successivi. L'assenza dei rappresentanti delle confederazioni dei lavoratori nella riunione predetta produce gli effetti della manifestazione di un giudizio di conformità.

Pertanto, in caso di assenza di tutti i rappresentanti delle confederazioni dei lavoratori, il progetto, ove si sia pronunciato favorevolmente anche il rappresentante dell'A.G.I.D.A.E., viene considerato conforme e l'istituto potrà presentare il progetto alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.

Seconda Fase

Nel caso di progetti in ordine ai quali i rappresentanti della Commissione Paritetica abbiano formulato motivate eccezioni, i progetti verranno immediatamente notificati alla Commissione Regionale dell'Impiego unitamente al testo delle eccezioni. Nella prima riunione utile successiva della Cri, che dovrà comunque avere luogo entro 20 giorni dalla notifica delle eccezioni proposte, le Commissioni regionali procederanno alla verifica della conformità dei progetti.

Trascorsi i predetti 20 giorni senza che la Commissione abbia dichiarato se il progetto è conforme o meno alla presente regolamentazione, l'Istituto interessato potrà presentare il progetto stesso

alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.
L'Ufficio Regionale del Lavoro provvede ad annotare su una copia del progetto, che verrà ritirato a cura del rappresentante dell'A.G.I.D.A.E., la sussistenza degli estremi per la presentazione della richiesta di nulla osta, per effetto della dichiarazione di conformità espressa dalla Commissione Regionale per l'Impiego ovvero della mancata verifica della conformità da parte della Cri entro il predetto termine di 20 giorni. L'eventuale esito negativo della verifica della conformità verrà comunicato dalla Cri agli Istituti interessati, con l'indicazione dei motivi della non conformità.

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

Il giorno 17 maggio 1991 tra

- l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica A.G.I.D.A.E. rappresentata da Fratel Pietro MONTANARI, Sr. Giovanna CHEMEL, M. Maria BAR, Sr. Maria IPPOLITO, Sr. Donatella ZORDAN, Fr. Barnaba AMICI e Padre Francesco CICCIMARRA

e

- CGIL-Scuola rappresentato da Dario MISSAGLIA, Augusto FOSSATI e Massimo MARI

- CISL-Scuola rappresentata per il SISM da Amalia GHISANI, Vincenzo STRAZZULLO e Anna GIANANDREA, per il SINASCEL Renato D'ANGIO', Daniela CULTURANI e Cosimo MARZANO

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

- SNALS rappresentato da Nino GALLOTTA, Alessandro SIMEONI e Aurelio COSTANZO

è stato firmato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei lavoratori degli Istituti esercenti attività educative e di istruzione aderenti o iscritti all'A.G.I.D.A.E.

PARTE SECONDA

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 o ad esse assimilabili, secondo l'Allegato n. 1 del presente Contratto e dipendenti dall'autorità ecclesiastica.

Il presente C.C.N.L. 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 C.C.N.L. decorre dal 18.5.1991 e scade il 31.12.1993.

Dopo tale scadenza il Contratto si intenderà rinnovato di un anno, e così di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti stipulanti da inviarsi mediante lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza sopra indicata.

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 C.C.N.L.

Art. 3 – Inscindibilità

Le parti stipulanti convengono che le norme del presente Contratto in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili fra loro e sostituisce ad ogni effetto il precedente C.C.N.L. (salvo le norme espressamente richiamate).

II – CLASSIFICAZIONE

Art. 4 – Classificazione

Ai fini del presente Contratto, il personale è classificato come segue:

1 livello:

appartiene a questo livello il personale ausiliario.

A titolo esemplificativo rientrano in tale livello: addetti alle pulizie, bidelli, personale di fatica, inservienti ai piani, lavoranti di cucina, addetti alle mense, custodi e portieri, addetti alla manutenzione ordinaria della casa e del giardino, accompagnatori di bus.

2 livello:

appartengono a questo livello gli operai specializzati e gli impiegati d'ordine.

A titolo esemplificativo rientrano in tale livello: tecnici alle caldaie, autisti di bus, portieri centralinisti, bagnini, idraulici, elettricisti, falegnami, meccanici, cuochi, guardarobieri al convitto, camerieri specializzati nel settore per mansione unica, infermieri patentati, ausiliarie d'asilo nido, assistenti di convitto, colonie, scuole materne e ai non autosufficienti, modelli viventi.

3 livello:

appartiene a questo livello il personale di concetto.

A titolo esemplificativo rientrano in tale livello: capi-cuochi in possesso di diploma, capisala e camerieri in possesso di diploma di scuola alberghiera, infermieri professionali, istruttori di attività parascolastiche anche sportive, applicati di segreteria, aiuto economi e amministrativi, lettori di lingua madre in compresenza dei docenti, doposcuolisti, assistenti di laboratorio, educatori di convitto, operatori di biblioteca.

4 livello:

appartengono a questo livello puericultrici, fisioterapisti, logoterapisti, assistenti sociali, sanitari e di asilo nido, economi, segretari e responsabili amministrativi. Appartengono inoltre, a questo livello, i docenti di discipline per le quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di 2 grado: maestri di scuola materna, maestri di scuola elementare compresi coloro che sono assunti per lo svolgimento dell'attività di sostegno di alunni portatori di handicap, docenti di steno-dattilografia, tecnico-pratici.

5 livello:

appartengono a questo livello i docenti di scuola secondaria di 1 e 2 grado per discipline che richiedono il diploma di laurea, i docenti di educazione fisica, artistica e musicale, gli psicoterapeuti, gli psicologi.

6 livello:

appartiene a questo livello il personale direttivo: presidi di scuole secondarie di 1 e 2 grado legalmente riconosciute, direttori di scuole elementari e materne, rettori di convitto.

Art. 5 – Mutamenti di qualifica

Nel caso in cui il personale sia incaricato di funzioni pertinenti ad un livello superiore per almeno 5 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 e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza.

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

Art. 6 – Mansioni promiscue

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

Nel caso di mansioni dello stesso livello riguardanti sia la docenza che la non docenza viene considerata prevalente la funzione docente e a questa ci si riferisce per l'orario e la retribuzione secondo l'art. 25.

III – ASSUNZIONE

Art. 7 – Assunzione

L'assunzione viene fatta in base a 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.

Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della coscienza morale, civile e religiosa degli stessi e nel rispetto delle norme costituzionali e della proposta formativa dell'Istituto.

Nell'ambito dell'indirizzo dell'Istituto i docenti partecipano con la Direzione della scuola alla determinazione del programma e alle iniziative educative. Gli Istituti riconoscono l'importanza del personale laico quale valido collaboratore del progetto educativo dell'Istituto.

Entrambe le parti sottoscrivono il contratto individuale applicativo del presente C.C.N.L., redatto in triplice copia, una per il lavoratore, una per l'Istituto e una quando la legge lo richieda per l'Ispettorato Provinciale del Lavoro.

Il contratto individuale, firmato da entrambe le parti, dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente C.C.N.L. 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. 11);
- b) il livello e, nel caso di personale insegnante, le materie di insegnamento;
- c) la sede o le sedi di lavoro;
- d) l'orario settimanale di lavoro;
- e) il trattamento economico;
- f) le mansioni;
- g) la durata del periodo di prova;
- h) la data di assunzione e, nel caso di contratto a termine, anche la presunta data di cessazione del rapporto la motivazione dell'assunzione e il nome della persona sostituita;
- i) l'eventuale cambiamento di sede per l'attività estiva e invernale;
- l) la categoria di appartenenza dell'Istituto;
- m) la possibilità di trasferimento da sede a sede.

All'atto dell'assunzione il personale dovrà presentare il titolo di studio quando sia obbligatorio per legge e i seguenti documenti:

- libretto di lavoro

- carta d'identità
- certificato di nascita
- certificato generale penale e dei carichi pendenti
- certificato di sana costituzione
- libretto sanitario
- stato di famiglia
- certificati di servizio prestato
- copia di certificato di attribuzione del codice fiscale.

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. 112 del 10.1.35, qualora il lavoratore presti la sua opera presso più datori di lavoro, fermi restando i limiti complessivi di orario di cui all'art. 25, il libretto di lavoro dovrà restare depositato presso uno di questi, il quale dovrà rilasciare agli altri una dichiarazione attestante tale deposito. L'Istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 8 – 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. 9 – Insegnanti statali

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

Il personale che accettasse un incarico di ruolo nella scuola statale è obbligato a dimettersi nelle modalità previste dall'art. 49.

Art. 10 – Periodo di prova

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

- mesi 4 per i dipendenti appartenenti ai livelli 3 - 4 - 5 - 6;
- mesi 1 per i dipendenti appartenenti ai livelli 1 - 2;
- mesi 1 per i dipendenti assunti con Contratto Formazione Lavoro.

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 gli verrà computato ad ogni effetto.

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

Art. 11 – 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 deve coincidere con il rientro del lavoratore assente o con la sospensione dell'attività didattica.

Ferma restando la possibilità di ricorso per l'assunzione al contratto a termine ai sensi delle disposizioni sopracitate, l'apposizione di un termine di durata al contratto è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23,1 comma, della L. 28 febbraio 1987 n. 56, nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo, anche non aventi carattere straordinario od occasionale;
- per sostituire anche parzialmente lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto o per lavoratori che abbiano ottenuto l'aspettativa.
- per sostituire docenti dimissionari ad anno scolastico iniziato qualora la sostituzione avvenga dopo il 15 febbraio;
- per gli spezzonisti impiegati dello Stato di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L.

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 10% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Istituto con un numero minimo di 2.

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 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. 12 – Part-time

Ai sensi della L. 863/84 gli Istituti possono assumere a tempo parziale come pure procedere alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno 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.

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

- 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 Ispettorato Provinciale del Lavoro;
- su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dall'Ufficio Provinciale del Lavoro, sentito il lavoratore interessato, è ammessa, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. 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;

- applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

- volontarietà delle parti in caso di modifiche. 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 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. Il personale part-time non potrà usufruire di benefici che comportino, a qualsiasi titolo, la riduzione del convenuto orario di lavoro o di permessi aggiuntivi, salvo quanto previsto da particolari disposizioni di legge.

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

Art. 13 – Reimpiego

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

- a) completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto dal successivo art. 26;
- 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 per due anni scolastici dalla data del licenziamento.

Per la riassunzione si terrà conto dei criteri stabiliti dall'art.50 e definiti dalla Commissione Paritetica.

IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 14 – Retribuzione mensile

La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:

- paga base;
- indennità di contingenza;
- aumenti periodici di anzianità e accelerazione di carriera
- eventuale super-minimo.

La retribuzione deve essere corrisposta, di massima, entro il 5° giorno del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come precisato nell'art. 18.

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. 25.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dal presente C.C.N.L. la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.

Per i docenti la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle ore proporzionalmente svolte nei diversi livelli.

Agli educatori e assistenti di convitto la Direzione dell'Istituto può chiedere, al momento dell'assunzione, di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti.

Ai dipendente sarà corrisposta una indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a 2 ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva deve essere conteggiata sugli istituti contrattuali della 13.ma, della malattia, del T.F.R.

La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso. Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.

Art. 15 – Paga base

A far data dal 1° giugno 1991, ai livelli di inquadramento definiti all'art. 4 del presente Contratto sono correlati i livelli retributivi della tabella 1 del presente articolo.

TABELLA 1

Liv.	CCNL 87/90 A	Aumento Contrattuale B	Quota Contingenza	CCNL 90/93 C
1	317.000	170.000	50.000	537.000
2	338.000	190.000	50.000	578.000
3	353.000	220.000	50.000	623.000
4	368.000	255.000	50.000	673.000
5	417.000	290.000	50.000	757.000
6	560.000	350.000	50.000	960.000

I nuovi livelli retributivi di cui alla precedente tabella sono comprensivi di una quota di contingenza pari a Lit. 50.000 per ogni livello. Gli aumenti contrattuali vengono maggiorati in relazione alle rette pagate come riportato in tabella 2 (vedi tetti rette in appendice "allegato 3").

TABELLA 2

Categoria I

Liv.	CCNL 87/90 A	Aumento Contrattuale B	Quota Contingenza	CCNL 90/93 C
1	422.000	230.000	50.000	702.000
2	468.000	260.000	50.000	778.000
3	542.000	300.000	50.000	892.000
4	552.000	350.000	50.000	952.000
5	662.000	400.000	50.000	1.112.000
6	923.000	500.000	50.000	1.473.000

Categoria II

Liv.	CCNL 87/90 A	Aumento Contrattuale B	Quota Contingenza	CCNL 90/93 C
1	403.000	205.000	50.000	658.000

2	447.000	240.000	50.000	737.000
3	507.000	280.000	50.000	837.000
4	517.000	300.000	50.000	867.000
5	613.000	350.000	50.000	1.013.000
6	850.000	460.000	50.000	1.360.000

Categoria III

Liv.	CCNL 87/90 A	Aumento Contrattuale B	Quota Contingenza	CCNL 90/93 C
1	382.000	180.000	50.000	612.000
2	421.000	200.000	50.000	671.000
3	440.000	230.000	50.000	720.000
4	450.000	265.000	50.000	765.000
5	516.000	320.000	50.000	886.000
6	705.000	400.000	50.000	1.155.000

La contrattazione decentrata è prevista nei casi specificati nel capitolo concernente le "Relazioni sindacali". Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Gli aumenti contrattuali verranno scaglionati come riportato in Tabella 3.

TABELLA 3

SCAGLIONAMENTO BENEFICI CONTRATTUALI

Categoria I

LIV.	Aumento	Stip. base da 1.6.91	Aumento 1.9.91	Stip. base da 1.9.91	Aumento 1.1.93	Stip. base a regime
1	60.000	532.000	85.000	617.000	85.000	702.000
2	70.000	588.000	105.000	693.000	85.000	778.000
3	75.000	667.000	140.000	807.000	85.000	892.000
4	90.000	692.000	160.000	852.000	100.000	952.000
5	100.000	812.000	180.000	992.000	120.000	1.112.000
6	120.000	1.093.000	230.000	1.323.000	150.000	1.473.000

Categoria II

LIV.	Aumento	Stip. base da 1.6.91	Aumento 1.9.91	Stip. base da 1.9.91	Aumento 1.1.93	Stip. base a regime
------	---------	-------------------------	-------------------	-------------------------	-------------------	------------------------

1	55.000	508.000	85.000	593.000	65.000	658.000
2	65.000	562.000	90.000	652.000	85.000	737.000
3	75.000	632.000	120.000	752.000	85.000	837.000
4	85.000	652.000	115.000	767.000	100.000	867.000
5	90.000	753.000	155.000	908.000	105.000	1.013.000
6	110.000	1.010.000	200.000	1.210.000	150.000	1.360.000

Categoria III

LIV.	Aumento	Stip. base da 1.6.91	Aumento 1.9.91	Stip. base da 1.9.91	Aumento 1.1.93	Stip. base a regime
1	45.000	477.000	75.000	552.000	60.000	612.000
2	50.000	521.000	75.000	596.000	75.000	671.000
3	55.000	545.000	75.000	520.000	100.000	720.000
4	70.000	570.000	95.000	665.000	100.000	765.000
5	85.000	651.000	120.000	771.000	115.000	886.000
6	100.000	855.000	175.000	1.030.000	125.000	1.155.000

Categoria IV

LIV.	Aumento	Stip. base da 1.6.91	Aumento 1.9.91	Stip. base da 1.9.91	Aumento 1.1.93	Stip. base a regime
1	40.000	407.000	70.000	477.000	60.000	537.000
2	45.000	433.000	70.000	503.000	75.000	578.000
3	50.000	453.000	70.000	523.000	100.000	623.000
4	60.000	478.000	80.000	558.000	115.000	673.000
5	70.000	537.000	90.000	627.000	130.000	577.000
6	90.000	700.000	110.000	810.000	150.000	960.000

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla firma del presente C.C.N.L. verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di giugno, un importo "una tantum" così calcolato:

- per i lavoratori già in forza per tutto l'anno 1990 e tuttora in forza, l'aumento concesso all'1.6.91 per il livello di inquadramento della categoria di appartenenza dell'Istituto moltiplicato 10 (settembre, ottobre, novembre, dicembre, tredicesima, gennaio, febbraio, marzo, aprile, maggio);
- per i lavoratori assunti dopo l'1.9.90 e tuttora in forza, gli aumenti delle 5 mensilità del 1991 più quelle degli eventuali mesi del 1990 aumentate dei ratei di tredicesima;
- per i lavoratori assunti dopo il 31.12.1990 gli aumenti dei corrispettivi mesi del 1991, maggio compreso.

Detti importi saranno proporzionati anche all'orario di lavoro e sono esclusi dal calcolo dei vari istituti contrattuali quali ferie, permessi, T.F.R., ecc.

Art. 16 – Indennità di contingenza

Con decorrenza dall'1.6.1991 dal valore di contingenza maturato al 1° maggio 1991 viene detratto il valore di Lit. 50.000 e riportato nella paga base di cui all'articolo precedente.

Le nuove indennità di contingenza delle quattro categorie avranno il valore riportato nella tabella successiva.

Categorie d'istituto

Liv.	I	II	III	IV
1	907.142	905.719	904.026	898.436
2	911.008	909.303	907.160	900.149
3	917.236	914.297	908.687	901.317
4	917.713	914.774	909.164	902.090
5	926.674	922.651	914.687	906.115
6	948.241	942.246	930.347	918.013

Art. 17 – Aumenti periodici di anzianità

A far data dal 1 aprile 1992 viene corrisposta, a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, quale salario di anzianità, la somma prevista dalla Tabella 1.

Tale somma deve essere proporzionata all'orario di lavoro e, per coloro che sono in forza da meno di 2 anni, in 24.mi dell'intero ammontare.

Dette somme vengono corrisposte al personale mensilmente e per 13 mensilità e sono assegnate, quale elemento specifico, aggiuntivo alla retribuzione, non riassorbibile.

In caso di passaggio a livello superiore, il salario di anzianità sarà calcolato in proporzione ai periodi di servizio prestati nel livello di provenienza e in quello di godimento alla data in cui viene corrisposto.

Qualora il rinnovo del C.C.N.L. non dovesse realizzarsi alla data di scadenza, al personale verrà comunque corrisposto ad aprile 1994 (cioè dopo un ulteriore biennio), un analogo beneficio in aggiunta a quello già maturato.

In aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, a ciascun lavoratore che a partire dall'1.1.93 compia almeno 13 anni di anzianità presso il medesimo Istituto verrà corrisposta, in relazione alla anzianità posseduta, una quota pari a quanto previsto alla Tab. 2.

Tale somma verrà corrisposta al personale a partire dal gennaio 1993 mensilmente e per 13 mensilità quale elemento specifico aggiuntivo alla retribuzione e non riassorbibile.

Per chi ha compiuto più di 13 anni presso lo stesso datore di lavoro tale somma maturerà una sola volta per tutta la vigenza contrattuale considerando gli anni interi di servizio senza ratei di dodicesimi.

Con la firma del presente Contratto viene abrogato il comma relativo al "premio fedeltà" previsto dall'art. 17 del precedente C.C.N.L. Il beneficio economico per coloro che l'hanno maturato nel precedente CCNL, non viene riassorbito.

TABELLA 1

Liv.	Importo
1	30.000
2	35.000
3	40.000
4	50.000
5	55.000
6	70.000

TABELLA 2

Anni	Livelli I – II – III	Livelli IV – V - VI	Anni	Livelli I – II – III	Livelli IV – V - VI
13	42.000	50.000	27	84.000	99.000
14	45.000	53.500	28	87.000	102.500
15	48.000	57.000	29	90.000	106.000
16	51.000	60.500	30	93.000	109.500
17	54.000	64.000	31	96.000	113.000
18	57.000	67.500	32	99.000	116.500
19	60.000	71.000	33	102.000	120.000
20	63.000	74.500	34	105.000	123.500
21	66.000	78.000	35	108.000	127.000
22	69.000	81.500	36	111.000	130.500
23	72.000	85.000	37	114.000	134.000
24	75.000	88.500	38	117.000	137.500
25	78.000	92.000	39	120.000	141.000
26	81.000	95.500	40	123.000	144.500

Art. 18 – 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. 19 – 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. 20 – 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 36 ore sett.li: retrib. mensile diviso 156
- 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 18 ore sett.li: retrib. mensile diviso 78

Art. 21 – Trattamento previdenziale

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

In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 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.

Art. 22 – Attività integrative e parascolastiche

Per le attività integrative, di durata definita e predeterminata nel tempo, potranno essere assunti docenti con contratto a termine, secondo quanto previsto dalla L. 18.4.62 n. 230 e dal D.P.R. 1525 del 7.10.63 nonché 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 secondo l'art. 6 è considerata prevalente la funzione docente per cui, quando il doposcuola viene affidato al personale docente già in organico ma ad orario parziale, le ore di lavoro eccedenti l'orario di insegnamento assegnato saranno retribuite come ore di lavoro ordinario fino al raggiungimento dell'orario pieno per il periodo di effettiva prestazione e le ore eccedenti la 18.ma per la scuola media o la 24.ma per la scuola elementare verranno retribuite con la paga base e gli scatti di anzianità, maggiorando il totale del 50%.

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

Art. 23 – Commissione d'esame

Ai soli componenti delle commissioni d'esame di ammissione, di licenza nella scuola media, di promozione, di idoneità nella scuola media e di abilitazione nella scuola magistrale per i giorni di effettiva presenza, spetta il compenso giornaliero di Lit. 20.000 lorde, considerando anche l'eventuale giorno di correzione degli elaborati.

Ai commissari agli esami di abilitazione della Scuola Magistrale che superassero l'orario di lavoro di 6 ore nella giornata verrà corrisposto un ulteriore compenso di Lit. 3.500 lorde per ogni ora eccedente la sesta.

Art. 24 – Supplenza personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente Contratto e dalla L. 18 aprile 1962, 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.

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 ore eccedenti l'impegno previsto dall'art. 25 sull'orario di lavoro verranno retribuite aggiungendo alla paga base tabellare l'anzianità maturata e maggiorando il totale del 50%.

V - ORARIO DI LAVORO

Art. 25 – Orario di lavoro

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

1 livello:

38 ore settimanali + 2 gg. di permesso annuali retribuiti.

2 livello:

38 ore settimanali + 2 gg. di permesso annuali retribuiti per assistenti di convitto, ausiliarie di asilo nido, assistenti di colonia e di scuole materne, tecnici alle caldaie, autisti di bus, portieri, centralinisti, bagnini, idraulici, elettricisti, falegnami, meccanici, cuochi, guardarobieri al convitto, infermieri patentati, assistenti ai non autosufficienti, camerieri specializzati nel settore per mansione unica.

32 ore settimanali per i modelli viventi.

3 livello:

38 ore settimanali + 2 gg. di permesso annuali e retribuiti per capisala e camerieri in possesso di diploma di scuola alberghiera, educatori di convitto, capi cuochi in possesso di diploma, infermieri professionali, applicati di segreteria, aiuto economi e amministrativi, operatori di biblioteca, assistenti di laboratorio.

30 ore settimanali. Doposcuolisti, istruttori di attività parascolastiche anche sportive.

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

4 livello:

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

32 ore settimanali per i docenti di scuola materna.

A partire dall'1/9/1993 l'orario per i docenti di scuola materna sarà di 31 ore settimanali.

24 ore settimanali per i docenti di scuola elementare e per gli insegnanti di sostegno.
18 ore settimanali per i docenti steno-dattilo, tecnico-pratici.

5 livello:

38 ore settimanali per psicologi e psicoterapeuti.
18 ore settimanali di insegnamento per i docenti.

6 livello:

38 ore settimanali. In Istituti con un numero di classi fino a 9 il Preside resterà a disposizione per attività di insegnamento. Il numero delle ore di insegnamento non potrà essere superiore a ore 12 settimanali.

Il personale docente e non docente 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 del mattino è definita dal Regolamento d'Istituto.

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. 50 e 51.

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.

Le ore oltre la 18.ma nei limiti della 24.ma, assegnate ai docenti del 5 livello anteriormente all'inizio dell'anno 1984/85, non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente C.C.N.L. e vengono retribuite con una quota ottenuta aggiungendo alla paga base tabellare l'anzianità maturata, maggiorando il totale del 50%. Al personale docente possono essere richieste ore di insegnamento oltre le 18 ore nel limite di 24 nella scuola media, oltre le 24 nel limite di 34 nella scuola elementare, oltre le 32 nel limite di 40 nella scuola materna; l'accettazione delle suddette ore non è obbligatoria. Le ore in esubero vengono retribuite nella modalità prevista al comma precedente e possono subire variazioni.

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.

Oltre alle ore di insegnamento e alle attività strettamente collegate, come da articolo 14, il personale docente è tenuto ad effettuare tutte le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola, per un numero non superiore alle 100 ore nell'anno, con un massimo di 50 per chi ha un orario inferiore alle ore 9 settimanali, programmate annualmente dal collegio docenti, quali:

- 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 di programmazione.

Le ore eccedenti il numero massimo previsto nell'anno scolastico saranno retribuite, in unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre, in base alla quota oraria in atto calcolata secondo l'art. 20.

Le variazioni degli incarichi di insegnamento, nell'ambito dell'orario di lavoro di ciascun docente, per quanto riguarda le materie, il corso di studi, le classi e le sezioni, saranno comunicate dalla presidenza dell'Istituto di norma entro il mese di luglio relativamente al servizio da prestare nel successivo anno scolastico.

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

Tali attività vanno programmate col collegio dei 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 e le tabelle retributive.

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 per le attività alternative previste all'atto dell'assunzione secondo le esigenze dell'Istituto.

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

Art. 26 – 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.

Norma transitoria

Gli economi, i segretari, gli aiuto economi, 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 4/34.mi della retribuzione mensile lorda.

Art. 27 – 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, S. Patrono. 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 non docente nel caso di festività cadenti di domenica godrà di un giorno di permesso retribuito o avrà una maggiorazione della retribuzione pari ad 1/26.mo.

Il personale docente godrà tali festività come giornate di ferie aggiuntive.

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. 28 – Ferie

I dipendenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 33 giorni di calendario per ciascun anno.

Compatibilmente alle esigenze dell'Istituto le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività didattica.

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, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto.

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

Il calendario delle ferie 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.

Nelle Istituzioni non scolastiche le ferie potranno essere godute in qualsiasi periodo dell'anno e maturano sulla base dell'anno solare.

Art. 29 – Festività soppresse

I dipendenti hanno diritto a 5 gg. di permesso retribuito, per ciascun anno, in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali.

I 5 gg. per recupero delle festività soppresse possono essere goduti solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

Al personale non docente, questi permessi, se non goduti, verranno retribuiti in 26.mi al termine dell'anno solare.

Art. 30 – 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.

Art. 31 – Vitto e alloggio

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

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.

VI – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32 – Assenze per malattia e infortunio

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

A) Periodo di comporta

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 venti gg. 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 gg. nell'anno solare. 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.

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 7.2.85 sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.

Art. 33 – 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. 34 – Tutela delle lavoratrici madri

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla Legge 1204 del 30.12.71 e al D.P.R. 25.11.76 n. 1026.

Art. 35 – 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, è considerato dimissionario.

Art. 36 – 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 scolastico.

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. 37 – 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 gg. se si verificano comprovati e seri motivi familiari quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale;

b) fino ad un massimo di 5 gg. all'anno per la frequenza di corsi di aggiornamento inerenti l'insegnamento 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 alle mansioni svolte, 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.

Art. 38 – 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. 39 – Permessi elettorali

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

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

Art. 40 – Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali

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. 41 – 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 in scuole di istruzione primaria e secondaria di 1 grado statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

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 della struttura formativa.

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 ai corsi di cui al comma 2 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.

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione di iscrizione al corso ed alla frequenza con identificazione delle relative ore.

Art. 42 – Gite scolastiche e servizio fuori sede

I docenti e/o altro personale impegnato all'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 comporti un numero di ore eccedenti il proprio orario di lavoro, oltre alla normale retribuzione e al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione educativa, verrà corrisposto il compenso onnicomprensivo di Lit. 250.000 lorde settimanali.

VII - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 43 – 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. 44 – 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.46.

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 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. 45 – 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. 46 – 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. 7 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. 45 quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 43, salvo quanto disposto all'ultimo comma dell'art. 44.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Istituto grave nocimento 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 implicino 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.

Art. 47 – Disciplina dei licenziamenti individuali

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

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

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.

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 gg. 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.

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

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

Art. 48 – Quote di servizio

Per tutte le controversie individuali o plurime, relative al presente Contratto, va previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale. In caso di controversie per licenziamenti individuali, di cui alle vigenti disposizioni legislative, non derivanti da provvedimento disciplinare, vanno esperiti i tentativi di composizione per la risoluzione bonaria con l'intervento della Commissione Paritetica o Commissione territoriale Regionale.

Per l'applicazione pratica di quanto previsto e per assicurare l'efficacia delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL Scuola e SNALS, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale ai sensi della L. n. 311 del 4 giugno 1973. Le misure contributive e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti.

VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 49 – Preavviso di licenziamento

La parte che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve dare il preavviso, salvo che nei casi previsti dalla legge.

Il preavviso non può coincidere né con assenze per malattia, né con il periodo di ferie.

I termini del preavviso per il caso di licenziamento o di dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti nella misura di due mesi per tutti i livelli di inquadramento; tale periodo è ridotto ad 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 dei suddetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo 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. L'Istituto può dispensare il dipendente dall'effettuazione del periodo di preavviso corrispondendogli una indennità sostitutiva di importo pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso, anche sostituito con la corresponsione della retribuzione, è utile a tutti gli effetti contrattuali. Durante il periodo di preavviso il lavoratore dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito di complessive 15 ore per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

Art. 50 – Licenziamento per causa di forza maggiore

In caso di licenziamento dovuto a ristrutturazione dell'attività da parte dell'Ente Gestore o contrazione della popolazione scolastica si seguirà la seguente graduatoria:

- personale docente

1) coloro che godono di pensione ordinaria;

2) valutazione dei punti.

Per questa valutazione la Commissione Paritetica stabilirà i criteri tenendo conto e della professionalità (titoli) e della anzianità di servizio.

- personale non docente

1) In caso di soppressione di un servizio si licenzieranno gli addetti a quel servizio;

2) in caso di riduzione d'orario o di contrazione di popolazione scolastica:

a) chi gode di pensione ordinaria

b) chi ha minore anzianità di servizio.

Art. 51 – Chiusura degli istituti

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura totale 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. 49 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. 49.

Art. 52 – 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. 53 – 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 del minimo e comunque non oltre il settantesimo anno di età.

La facoltà di cui alla L. 54/82 deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento del sessantesimo anno di età. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici oltre il sessantesimo anno, ma non necessariamente fino al sessantacinquesimo anno di età.

Art. 54 – 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. 55 del presente Contratto e all'indennità di due mensilità in conformità dell'art. 2118 C.C.

Art. 55 – 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 e 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. 56 – 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.

Art. 57 – 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.

IX – DIRITTI SINDACALI

Art. 58 – Rappresentanza sindacale

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

- in istituti fino a 15 dipendenti: 1 R.S.I. per ogni O.S. con un massimo complessivo fra tutte le OO.SS. di tre;
- in istituti con oltre 15 dipendenti: 1 R.S.I. per ogni O.S. con un massimo complessivo fra tutte le OO.SS. di tre; soltanto due membri nel caso di una sola O.S. presente nell'Istituto.

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.

Art. 59 – 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 e 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. 60 – 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.

Art. 61 – 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. 62 – 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.

ALLEGATI

Allegato 1 – Istituzioni A.G.I.D.A.E.

A chiarimento dell'art. 1 del presente C.C.N.L. si precisa quanto segue:

a) le Istituzioni esercenti attività educative e di istruzione sono:

- asili nido
- scuole materne
- scuola primaria
- scuola secondaria di ogni ordine e grado
- 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 studentati, è compresa nello stesso titolo.

b) Le Istituzioni assimilabili sono a titolo esemplificativo e in quanto dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica:

- colonie marine e montane per alunni
- case per esercizi spirituali
- Istituti, che perseguono a norma delle costituzioni o dello statuto finalità di culto, religione, assistenza e beneficenza
- Istituzioni che gestiscono servizi di tipo socio - assistenziali previsti dalle attuali disposizioni legislative regionali
- Istituzioni rette da persone fisiche appartenenti al clero secolare o regolare.

Il personale che presta servizio in dette Istituzioni è contemplato dal presente C.C.N.L. e la sua classificazione è quella dell'art. 4.

Il personale addetto alla vigilanza notturna segue il trattamento di cui all'art. 14 del presente C.C.N.L.

Allegato 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 paga base prevista per la categoria 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.

Anzianità	1^a Categoria ex super	
	Laureati	Diplomati
10	43.156	36.249
11/12	44.954	37.759
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 C.C.N.L.

Tali docenti perciò godranno degli aumenti del presente C.C.N.L. in aggiunta alla retribuzione globale comprensiva del suddetto superminimo.

Allegato 3 – Tetti rette

Si indicano i limiti massimi entro i quali, rispettivamente negli anni 1991/92,1992/93 e 1993/94 si possono aumentare le rette senza passare a categoria superiore.

A) Istituti scolastici	Rette annue		
	1991/92	1992/93	1993/94
1) Che abbiano anche o soltanto scuola media inferiore e/o superiore			
II Categoria fino a	4.500.000	5.000.000	5.500.000
III " "	4.160.000	4.500.000	4.900.000
IV " "	3.900.000	4.200.000	4.500.000
2) Che abbiano soltanto scuola materna e/o scuola elementare			
II Categoria fino a	2.750.000	3.000.000	3.300.000
III " "	2.515.000	2.800.000	3.050.000
IV " "	2.245.000	2.500.000	2.750.000

La retta è la quota che viene corrisposta nell'anno per l'assolvimento del servizio istituzionale; restano escluse le voci che corrispondono a rimborsi per costi specifici o per attività accessorie o complementari.

Non rientrano perciò nel computo della retta:

- riscaldamento
- doposcuola
- trasporto alunni
- contributo uso materiali e macchine
- tassa esame.

La retta media annua è determinata:

- a) nei plessi scolastici in cui ci siano solo scuola elementare e materna dalla media aritmetica delle due rette;

b) nei plessi scolastici in cui, con o senza scuole elementari e materne, ci siano scuole medie inferiori e superiori dalla media aritmetica di queste ultime senza tener conto delle scuole elementari e materne.

B) Istituti non scolastici	Rette mensili		
	1991/92	1992/93	1993/94
II Categoria Fino a	1.280.000	1.350.000	1.500.000
III Categoria Fino a	1.090.000	1.200.000	1.320.000
IV Categoria Fino a	895.000	1.080.000	1.180.000

Data la grande varietà di queste istituzioni i tetti retta sono definiti per limiti mensili. Dal calcolo sono esclusi il riscaldamento e i rimborsi per lavanderia, stireria, uso TV, uso telefono, ecc.

Nota: La revisione delle rette di cui all'allegato 3 del presente contratto richiede l'impegno da parte degli Istituti di adeguare le stesse a quelle dell'attuale categoria di inquadramento. Reali difficoltà di gestione di alcuni Istituti, che impediscano l'innalzamento delle rette, possono giustificare un re inquadramento degli stessi nella categoria immediatamente inferiore a quella attualmente di appartenenza.

Il nuovo inquadramento va comunicato alla Commissione Paritetica Regionale entro il 30 settembre prossimo con allegati i nominativi di tutto il personale in servizio a tempo indeterminato. I dipendenti già in forza conserveranno però i diritti acquisiti: la differenza fra la retribuzione globale della categoria precedente (superiore) e la seguente (inferiore) sarà dichiarata in busta paga come superminimo ad personam.

Tale superminimo, non riassorbibile, sarà comunque aumentato per ogni successiva variazione della retribuzione (contingenza, anzianità) che, per tali dipendenti, maturerà sempre in base alla categoria precedente di appartenenza.

NOTE A VERBALE

- La nuova paga base decorre dall'1/6/1991 anche ai fini dell'indennità di malattia e maternità, per cui:

1) la malattia, gli infortuni, le maternità iniziate entro il mese di giugno 1991 sono indennizzate secondo le tabelle del C.C.N.L. 1988/90 e quelle iniziate dopo il 30/6/1991 secondo le nuove tabelle;

2) le parti convengono che il nuovo orario di lavoro con i relativi permessi aggiunti (art. 25) entrerà in vigore dall'1/9/1991.

- La maggiorazione degli straordinari, come quella delle ore supplementari va in vigore dall'1/6/1991, perciò non riguarda periodi pregressi.

- Le OO.SS. CGIL, CISL, UIL - Scuola e SNALS - CONFSAL a copertura delle spese per gli impegni contrattuali, la stampa del C.C.N.L. e per assicurare l'efficacia dell'art. 48 del C.C.N.L. procederanno alla riscossione di contributi di assistenza nella misura di Lit. 20.000 per ogni lavoratore da trattarsi all'atto dell'erogazione dell'una tantum a meno che il lavoratore non dichiararsi per iscritto di non aderire.

I datori di lavoro invieranno all'A.G.I.D.A.E. le somme trattenute e/o le dichiarazioni di non adesione.

L'A.G.I.D.A.E. si preoccuperà di avvertire le OO.SS. di cui sopra perché ritirino quanto loro dovuto.

Le OO.SS. invieranno, a titolo gratuito, una copia del C.C.N.L. a tutti i lavoratori che abbiano aderito all'iniziativa.

Inquadramento delle Istituzioni

Le Istituzioni associate o aderenti all'A.G.I.D.A.E., non avendo scopo di lucro ai fini contrattuali e contributivi, sono inquadrate 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.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 50, per la parte che riguarda il personale docente, la graduatoria sarà formata secondo il seguente punteggio. Sono interessati alla riduzione d'orario o al licenziamento coloro che sono ultimi in graduatoria.

a) Docenti scuola media inferiore e superiore

anzianità di docenza	punti 1,5 x anno
anzianità non docenza	punti 0,5 x anno
laurea	punti 10
abilitazione	punti 6
altri titoli (laurea/abilitazione)	punti 1 x titolo max 4
aggiornamento	punti 0,20 x corso di almeno 5 giorni max 1

b) Docenti scuola materna e/o elementare

anzianità di docenza	punti 1,5 x anno
anzianità non docenza	punti 0,5 x anno
diploma	punti 10
laurea in pedagogia	punti 3
altri titoli (laurea/abilitazione)	punti 1 x titolo max 4
aggiornamento	punti 0,20 x corso di almeno 5 giorni max 1

A parità di punteggio precede in graduatoria chi ha maggiori carichi di famiglia documentati, ulteriormente l'età anagrafica.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Dopo aver espresso, all'A.G.I.D.A.E., in data 10.5.91, alcune riserve sull'accordo e dopo ulteriori incontri e riflessioni, il S.I.N.A.S.C.A., in data 17.5.91, responsabilmente ritiene opportuno aderire al presente C.C.N.L. e chiede di partecipare all'art. 48 per le motivazioni in esso previste.