

Tuttocontratto

# **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Scuola**

**2006-2009**

Parte normativa  
e bienni economici

**Sequenze contrattuali**  
Accordi applicativi

TERZA EDIZIONE AGGIORNATA ALLA NORMATIVA  
LEGISLATIVA E NEGOZIALE DAL 2008 AL 2012

Edizioni Conoscenza



2009 © by Valore Scuola coop. a r.l.  
via Leopoldo Serra, 37 - Roma  
2ª ristampa 2011  
3ª ristampa, con aggiornamenti maggio 2012

Progetto grafico: Luciano Vagaggini  
Impaginazione: Edizioni Conoscenza

ISBN: 978-88-95920-45-0

## INDICE GENERALE

- 9 **PRESENTAZIONE**  
Un percorso per il rinnovo contrattuale  
*di Domenico Pantaleo*
- 11 **INTRODUZIONE**  
Ripartiamo dal lavoro  
*di Gianna Fracassi*
- CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER IL PERSONALE  
DIPENDENTE DAL COMPARTO  
SCUOLA**
- 17 **PREMESSA**
- 17 **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**  
Art. 1 – Campo di applicazione, durata,  
decorrenza del presente contratto  
Art. 2 – Interpretazione autentica del  
contratto
- 18 **CAPO II - RELAZIONI SINDACALI**  
Art. 3 – Obiettivi e strumenti  
Art. 4 – Contrattazione collettiva  
integrativa  
Art. 5 – Partecipazione  
Art. 6 – Relazioni a livello di istituzione  
scolastica  
Art. 7 – Composizione delle delegazioni  
Art. 8 – Assemblee
- 23 **CAPO III - NORME COMUNI**  
Art. 9 – Misure incentivanti per progetti  
relativi alle aree a rischio, a forte processo  
immigratorio e contro l'emarginazione  
scolastica  
Art. 10 – Mobilità territoriale,  
professionale e intercompartimentale  
Art. 11 – Pari opportunità  
Art. 12 – Congedi parentali  
Art. 13 – Ferie  
Art. 14 – Festività  
Art. 15 – Permessi retribuiti  
Art. 16 – Permessi brevi  
Art. 17 – Assenze per malattia  
Art. 18 – Aspettativa per motivi di  
famiglia, di lavoro, personali e di studio  
Art. 19 – Ferie, permessi ed assenze del  
personale assunto a tempo determinato  
Art. 20 – Infortunio sul lavoro e malattie  
dovute a causa di servizio  
Art. 21 – Individuazione del personale  
avente diritto di mensa gratuita  
Art. 22 – Personale impegnato in attività  
di educazione degli adulti e in altre tipo-  
logie di attività didattica  
Art. 23 – Termini di preavviso
- 33 **CAPO IV - DOCENTI**  
Art. 24 – Intenti comuni  
Art. 25 – Area docenti e contratto indi-  
viduale di lavoro

Art. 26 – Funzione docente  
Art. 27 – Profilo professionale docente  
Art. 28 – Attività di insegnamento  
Art. 29 – Attività funzionali all'insegnamento  
Art. 30 – Attività aggiuntive e ore eccedenti  
Art. 31 – Ricerca e innovazione  
Art. 32 – Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali  
Art. 33 – Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa  
Art. 34 – Attività di collaborazione con il dirigente scolastico  
Art. 35 – Collaborazioni plurime  
Art. 36 – Contratto a tempo determinato per il personale in servizio  
Art. 37 – Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile  
Art. 38 – Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche elettive  
Art. 39 – Rapporti di lavoro a tempo parziale  
Art. 40 – Rapporto di lavoro a tempo determinato  
Art. 41 – Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie  
Art. 42 – Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le università  
Art. 43 – Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica

#### 41 **CAPO V – PERSONALE ATA**

Art. 44 – Contratto individuale di lavoro  
Art. 45 – Periodo di prova  
Art. 46 – Sistema di classificazione professionale del personale ATA  
Art. 47 – Compiti del personale ATA  
Art. 48 – Mobilità professionale del personale ATA  
Art. 49 – Valorizzazione della professionalità degli assistenti amministrativi e tecnici e dei collaboratori scolastici

Art. 50 – Posizioni economiche per il personale ATA  
Art. 51 – Orario di lavoro ATA  
Art. 52 – Permessi ed assenze del personale ATA chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive  
Art. 53 – Modalità di prestazione dell'orario di lavoro  
Art. 54 – Ritardi, recuperi e riposi compensativi  
Art. 55 – Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali  
Art. 56 – Indennità di direzione e sostituzione del DSGA  
Art. 57 – Collaborazioni plurime per il personale ATA  
Art. 58 – Rapporto di lavoro a tempo parziale  
Art. 59 – Contratto a tempo determinato per il personale in servizio  
Art. 60 – Rapporto di lavoro a tempo determinato  
Art. 61 – Restituzione alla qualifica di provenienza  
Art. 62 – Sequenza contrattuale

#### 50 **CAPO VI – LA FORMAZIONE**

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

54 **CAPO VII – TUTELA DELLA SALUTE  
NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

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

56 **CAPO VIII – ASPETTI ECONOMICO-RETRIBUTIVI  
GENERALI**

- Art. 77 – Struttura della retribuzione  
 Art. 78 – Aumenti della retribuzione base  
 Art. 79 – Progressione professionale  
 Art. 80 – Tredicesima mensilità  
 Art. 81 – Effetti dei nuovi stipendi  
 Art. 82 – Compenso individuale accessorio per il personale ATA  
 Art. 83 – Retribuzione professionale docenti  
 Art. 84 – Fondo dell'istituzione scolastica  
 Art. 85 – Nuovi criteri di ripartizione delle risorse per il finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica  
 Art. 86 – Compensi accessori per il personale in servizio presso ex IRRE e MPI  
 Art. 87 – Attività complementari di educazione fisica  
 Art. 88 – Indennità e compensi a carico del fondo d'istituto  
 Art. 89 – Direttore dei servizi generali e amministrativi  
 Art. 90 – Norme transitorie di parte economica

63 **CAPO IX – NORME DISCIPLINARI**

63 **Sezione I – Personale docente**

- Art. 91 – Rinvio delle norme disciplinari

63 **Sezione II – Personale amministrativo, tecnico e ausiliario**

- Art. 92 – Obblighi del dipendente  
 Art. 93 – Sanzioni e procedure disciplinari

- Art. 94 – Competenze  
 Art. 95 – Codice disciplinare  
 Art. 96 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale  
 Art. 97 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale  
 Art. 98 – Comitato paritetico sul mobbing  
 Art. 99 – Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

69 **CAPO X – PERSONALE DELLE SCUOLE  
ITALIANE ALL'ESTERO**

- Art. 100 – Vertenze ed organismi di conciliazione  
 Art. 101 – Sistema delle relazioni sindacali  
 Art. 102 – Partecipazione  
 Art. 103 – Impegni connessi con l'attuazione dell'autonomia scolastica e con il piano dell'offerta formativa  
 Art. 104 – Progetti finalizzati al miglioramento dell'offerta formativa e al superamento del disagio scolastico  
 Art. 105 – Ferie  
 Art. 106 – Rapporto di lavoro a tempo determinato  
 Art. 107 – Orari e ore eccedenti  
 Art. 108 – Mobilità tra le istituzioni scolastiche all'estero  
 Art. 109 – Mobilità professionale verso le istituzioni scolastiche all'estero  
 Art. 110 – Iscrizione alle graduatorie permanenti per la destinazione all'estero  
 Art. 111 – Modalità di svolgimento della prova di accertamento della conoscenza della lingua  
 Art. 112 – Valutazione della prova di accertamento linguistico  
 Art. 113 – Riformulazione e aggiornamento delle graduatorie permanenti  
 Art. 114 – Gestione delle graduatorie per la destinazione all'estero  
 Art. 115 – Esaurimento di graduatoria e prove straordinarie  
 Art. 116 – Durata del servizio all'estero  
 Art. 117 – Interruzione del servizio all'estero  
 Art. 118 – Calcolo degli anni di servizio all'estero  
 Art. 119 – Restituzione ai ruoli metropo-

- litani in caso di assenze per malattia  
 Art. 120 – Restituzione ai ruoli metropolitani per incompatibilità/ motivi di servizio  
 Art. 121 – Restituzione al ruoli metropolitani a seguito di sanzioni disciplinari  
 Art. 122 – Foro competente  
 Art. 123 – Norme applicative  
 Art. 124 – Fruizione dei permessi  
 Art. 125 – Fruizione del diritto alla formazione  
 Art. 126 – Sequenza contrattuale
- 77 **CAPO XI – PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE**
- Art. 127 – Profilo professionale e funzione del personale educativo  
 Art. 128 – Attività educativa  
 Art. 129 – Azioni funzionali all'attività educativa  
 Art. 130 – Attività aggiuntive  
 Art. 131 – Attività di progettazione a livello di istituzione  
 Art. 132 – Attività di collaborazione con il dirigente scolastico  
 Art. 133 – Obblighi di lavoro  
 Art. 134 – Norma finale
- 80 **CAPO XII – CONCILIAZIONE E ARBITRATO**
- Art. 135 – Tentativo obbligatorio di conciliazione  
 Art. 136 – Arbitrato  
 Art. 137 – Modalità di designazione dell'arbitro  
 Art. 138 – Norma finale
- 82 **CAPO XIII – TELELAVORO**
- Art. 139 – Disciplina del telelavoro  
 Art. 140 – Orario di lavoro  
 Art. 141 – Formazione  
 Art. 142 – Copertura assicurativa  
 Art. 143 – Criteri operativi  
 Art. 144 – Norma finale di rinvio
- 84 **CAPO XIV – DISPOSIZIONI FINALI**
- Art. 145 – Personale in particolari posizioni di stato  
 Art. 146 – Normativa vigente e disapplicazioni  
 Art. 147 – Aumenti contrattuali ai capi d'istituto  
 Art. 148 – Previdenza complementare  
 Art. 149 – Verifica delle disponibilità finanziarie complessive  
 Art. 150 – Norma di rinvio
- 87 **TABELLE, ALLEGATI, DICHIARAZIONI**
- 113 **SEQUENZA CONTRATTUALE SU FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA E RETRIBUZIONE DOCENTI**  
 (Art. 85, c. 3 e art. 90, c.1,2, 3 e 5 del CCNL)
- 116 **SEQUENZA CONTRATTUALE PER IL PERSONALE ATA**  
 (Art. 62 CCNL)
- 121 **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SCUOLA BIENNIO ECONOMICO 2008-2009**
- 129 **PERSONALE ATA: ACCORDI APPLICATIVI**
- 167 **APPENDICE I  
 LE MODIFICHE AL CCNL 2006-2009 PER LEGGE E PER ACCORDI "SEPARATI"**
- 177 **APPENDICE II  
 INTESA SUL LAVORO PUBBLICO DELL'11 MAGGIO 2012**

## **NOTA**

Per un'informazione più completa sulla disciplina contrattuale e il rapporto di lavoro del personale della scuola, docente e Ata, si può consultare sul sito [www.flcgil.it](http://www.flcgil.it):

**CCNI sulla mobilità territoriale firmato il 29 febbraio 2012**  
<http://www.flcgil.it/@3890066>

**PRE-INTESA 2012-2013 su aree a rischio e a forte processo migratorio del 4 aprile 2012**  
<http://www.flcgil.it/@3890988>

**Sulle sanzioni disciplinari, dopo la legge Brunetta, il Vademecum della FLC Cgil:**  
<http://www.flcgil.it/@3879564>

---

Presentazione

## **Un percorso per il rinnovo contrattuale**

Di Domenico Pantaleo

La riedizione del Contratto 2006-2009 avviene a pochi giorni dalla sottoscrizione dell'Intesa sul lavoro pubblico dell'11 maggio 2012. Essa rappresenta sicuramente un primo segnale di discontinuità rispetto alle politiche messe in campo dal precedente governo ed è per la FLC l'avvio di un percorso che dovrà condurre al rinnovo dei contratti nazionali, alla modifica radicale o alla abrogazione del Decreto Brunetta e a maggiori certezze per la stabilizzazione dei precari.

In questo senso l'accordo stabilisce che, prima della riapertura delle trattative per i rinnovi contrattuali, occorre rimodulare il quadro legislativo definito dal decreto 150/2009. Questo è il primo passaggio altrimenti i rinnovi si dovrebbero scontrare con una normativa caratterizzata da una pesante rilegificazione e da un autoritarismo inaccettabile.

L'accordo contiene - per la nostra organizzazione - punti molto importanti sul versante contrattuale. In primis si riafferma il principio del riconoscimento della contrattazione collettiva e del CCNL come la fonte deputata alla determinazione dell'assetto retributivo e di valorizzazione dei lavoratori pubblici, e delle prerogative contrattuali attinenti il rapporto di lavoro.

In secondo luogo si ribadisce il pieno riconoscimento del ruolo negoziale e delle prerogative delle RSU nei luoghi di lavoro nelle materie previste dal CCNL. Questo punto dell'accordo, fortemente voluto dalla nostra organizzazione, stabilisce che la contrattazione integrativa si sviluppa nelle materie previste dai contratti nazionali vigenti, annullando o depotenziando il vasto contenzioso che negli ultimi due anni si è sviluppato particolarmente sul versante dell'organizzazione del lavoro.

Anche sul tema della valorizzazione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici si elimina uno dei punti cardine della riforma



Brunetta. Infatti si supera la ripartizione in fasce dei dipendenti e si stabilisce la prevalenza della performance organizzativa rispetto a quella individuale.

Importanti anche gli interventi sulla precarietà e sulla flessibilità in uscita. Quest'ultimo punto, tra l'altro, è coerente con quanto affermato dalla FLC e dalla Cgil in termini di difesa del diritto al reintegro nel caso di licenziamento illegittimo contenuto nell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

È chiaro che questa Intesa deve essere collocata all'interno del percorso e della piattaforma della FLC Cgil il cui primo obiettivo è la riconquista del contratto nazionale. È il contratto nazionale infatti, lo strumento per rispondere e fare fronte all'emergenza salariale dei nostri settori.

Rinnovare il contratto nazionale è un obiettivo imprescindibile all'interno di relazioni sindacali improntate alla democrazia, al rispetto della rappresentanza per garantire la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

---

## Introduzione

### **Ripartiamo dal lavoro**

Di Gianna Fracassi

La pubblicazione del CCNL 2006-2009 avviene dopo tre anni di interventi pesantissimi sul versante contrattuale, di cui abbiamo ritenuto importante dare conto all'interno del testo del contratto. Le invasioni contrattuali sono state portate soprattutto dal decreto legislativo 150/2009, oltre che da una serie di leggi.

Il blocco dei contratti nazionali fino al 31 dicembre 2014, il congelamento dei salari e degli scatti di anzianità, la rilegificazione potente e un sistema di controlli asfissiante e invasivo sono stati gli interventi che hanno maggiormente segnato il triennio appena passato.

Il governo ha portato, sul versante della contrattazione, un affondo che ha avuto le medesime caratteristiche sia nel pubblico che nei settori privati e la stessa finalità: eliminare le organizzazioni sindacali e cancellare il ruolo del contratto nazionale.

Di fronte a questa situazione la FLC ha, attraverso un lavoro certosino di analisi e di pratica contrattuale decentrata, messo in campo una prospettiva alternativa che ha risposto in modo forte dal punto di vista sia delle argomentazioni che della mobilitazione e anche della contrattazione integrativa. Abbiamo fatto la scelta di difendere rigorosamente il CCNL e la contrattazione decentrata e, con questi, un modello di sindacato che trova le sue radici nello Statuto dei lavoratori e nell'art. 39 della Costituzione.

Questi tre anni hanno visto inoltre un protagonismo eccezionale delle RSU. La caparbia difesa delle materie delegate alla contrattazione integrativa, messe in discussione da mere interpretazioni della legge e del contratto e la campagna vertenziale su questo tema hanno costituito un forte argine al tentativo di ridurre le prerogative contrattuali delle rappresentanze sinda-

cali. La vittoria della FLC Cgil nelle elezioni per il rinnovo delle RSU è stato un riconoscimento del lavoro e della coerenza della nostra organizzazione ma anche delle nostre rappresentanze nei luoghi di lavoro. Ed è stata la sconfitta di chi ha tentato di cancellare la rappresentanza nella scuola e nel pubblico impiego, ritenendo che questo principio di democrazia e di tutela dei diritti dei lavoratori potesse essere facilmente eliminato.

La FLC intende proseguire la sua battaglia. La nostra piattaforma sulla contrattazione "Riconquistiamo il contratto" (visibile su: <http://www.flcgil.it/@3888426>) ha la finalità di cambiare le politiche che in questi anni sono state messe in campo per il pubblico impiego, e in generale per il lavoro. Significa rimettere in discussione quelle disposizioni di legge che ci consegnano un'ingiustizia e una discriminazione fortissima per i lavoratori pubblici, vale a dire il blocco dei contratti nazionali. I punti di partenza che riteniamo imprescindibili sono essenzialmente due:

- ripristinare l'architettura all'interno del quale si sviluppa la pratica contrattuale
- ridefinire il sistema di regole.

In primo luogo riteniamo indispensabile che venga assunto il principio del riconoscimento della contrattazione quale strumento necessario per tutelare i diritti dei lavoratori nello spirito della nostra Costituzione.

Il dibattito di questi tre anni e gli interventi legislativi hanno teso a riaffermare una definizione del rapporto di lavoro pubblico esclusivamente o quasi regolato da leggi o norme. Si è quindi spostato il peso sul versante della legge con due sottintesi: il primo, comprimere fortemente il peso del CCNL e dei sindacati. Il secondo, affermare un'idea diversa di lavoro pubblico secondo la quale le norme e le leggi, e non i contratti, devono essere fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro e ciò nonostante le enunciazioni di principio sulla equiparazione lavoro pubblico-privato (vedi legge 15/2009).

Noi crediamo che si debba ripartire da quel processo di modernizzazione del pubblico impiego che trova nel principio di contrattualizzazione e, ovviamente, nel contratto l'elemento flessibile ed efficace per tutelare i lavoratori e per rendere più efficiente la pubblica amministrazione in quanto rispondente agli obiettivi del servizio pubblico e garanzia del decentramento delle funzioni.

È chiaro quindi che il punto di partenza per noi è l'abrogazione, o comunque la modifica radicale, del decreto Brunetta, particolarmente per ciò che riguarda il riparto delle materie di contrattazione, il sistema dei controlli e delle procedure, oltre che

delle parti che rilegificano materie contrattuali.

In questo senso il protocollo sul lavoro pubblico, sottoscritto l'11 maggio 2012, rappresenta un primo segnale di inversione di tendenza rispetto alle politiche messe in campo in questi anni.

C'è bisogno di ricostruire partendo da queste macerie, ma partendo anche dall'orgoglio, dalla coerenza e dal lavoro della FLC di questi anni, unico sindacato che si è opposto ai tentativi di ridisegnare uno schema contrattuale con meno diritti, meno tutele e meno democrazia.



*Contratto Collettivo Nazionale  
di Lavoro 2006-2009  
per il personale del comparto scuola*



# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DAL COMPARTO SCUOLA (2006-2009)

[La legge 111/2011 ha bloccato il rinnovo dei CCNL pubblici fino al 31/12/2014]

*Quadriennio giuridico e biennio economico 2006-2007* firmati il 29 novembre 2007 tra l'ARAN, e le Organizzazioni sindacali FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS, GILDA.  
*Sequenza contrattuale su Fondo di istituto e retribuzione docenti* (art. 85, c. 3, e art. 90, c. 1, 2, 3, 5), firmata l'8 aprile 2008  
*Sequenza contrattuale ATA* (art. 62), firmata il 25 luglio 2008  
*Intesa Nazionale ATA* (art. 7), firmata il 20 ottobre 2008  
*Secondo biennio economico*, firmato il 23 gennaio 2009. La FLC CGIL non ha firmato  
*Sequenza contrattuale ATA* (II posizione), firmata il 13 marzo 2009  
*Accordo 4 agosto 2011* (sui gradoni). La FLC CGIL non ha firmato

## PREMESSA

Le disposizioni contrattuali che seguono riportano tutte le norme di fonte negoziale vigenti, sia che si tratti di nuove che di precedenti, queste ultime modificate o meno.

Le disposizioni legislative, anche se eventualmente abrogate, sono da considerarsi tuttora in vigore ai fini contrattuali qualora esplicitamente richiamate nel testo che segue, come previsto dell'art. 69 del DLGS n.165/2001.

La presente premessa fa parte integrante del CCNL qui sottoscritto dalle parti.

## CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Articolo 1 – Campo di applicazione, durata, decorrenza, decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale, per il quadriennio giuridico 2006/2009 e per il

biennio economico 2006/2007, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente al comparto di cui all'art. 2, lettera I, del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11 giugno 2007. Il personale del comparto si articola nelle seguenti aree professionali:

- a) area della funzione docente;
- b) area dei servizi generali, tecnici e amministrativi.

2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006-31 dicembre 2009 per la parte normativa, ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47 del decreto legislativo n. 165/2001. Gli istituti a contenuto economico

e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla predetta data di stipulazione.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo, fermo restando quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del DLGS n.165/2001.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura contrattuale di cui agli artt. 47 e 48 del DLGS n. 165/2001.

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel biennio in questione, secondo quanto previsto dall'accordo tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993.

7. Eventuali sequenze contrattuali previste nel corpo del presente CCNL si intendono da svolgersi in sede ARAN e tra le Parti firmatarie del CCNL.

8. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applica quanto previsto dai decreti legislativi 24/07/96, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal DLGS n. 354/1997.

### Articolo 2 – Interpretazione autentica del contratto

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale o integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interes-

sata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale o integrativo.

## CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

### Articolo 3 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'amministrazione scolastica e dei sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività. Esso è improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti.

2. Qualora il contesto delle relazioni sindacali, di cui al presente capo, faccia riferimento a criteri o linee di indirizzo che, ai sensi dei successivi articoli, siano anche oggetto di trattativa integrativa decentrata, queste stesse linee di indirizzo, al fine di garantire e tutelare omogeneità di impostazione per l'intero sistema scolastico nazionale, possono essere oggetto di indicazioni-quadro elaborate dal Ministro dell'Istruzione, nell'ambito di quanto definito dal presente contratto e dandone preventiva informazione alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) *contrattazione collettiva*: si svolge in ambito territoriale nazionale, regionale e a livello di istituzione scolastica, con le modalità, i tempi e le materie indicate agli articoli 4 e 6;
- b) *partecipazione*: si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e delle intese. Essa può prevedere altresì l'istituzione di commissioni paritetiche con finalità propositive, secondo le modalità indicate nell'art. 5;



c) *interpretazione autentica* dei contratti collettivi di cui all'art. 2.

#### Articolo 4 – Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata ad incrementare la qualità del servizio scolastico, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale è disciplinato:

##### A) MOBILITÀ:

– con cadenza, di norma biennale, collegata alla durata di definizione dell'organico, la mobilità compartimentale, a domanda e d'ufficio. In tale ambito si dovrà garantire la stabilità pluriennale dell'organico al fine di assicurare la continuità didattica del personale docente con particolare riferimento ai docenti di sostegno e a quelli impegnati nelle aree a rischio, nelle scuole di montagna e nelle classi funzionanti negli ospedali. Inoltre, sempre in sede di contrattazione, verranno ricercate le forme appropriate per favorire l'incontro tra competenze ed aspirazioni dei singoli insegnanti e le esigenze formative che processi innovativi e diagnosi valutative fanno maturare nelle singole scuole;

– utilizzazione del personale in altre attività di insegnamento;

– utilizzazione del personale soprannumerario e inidoneo, nonché di quello collocato fuori ruolo;

– procedure e criteri di utilizzazione del personale, tenuto altresì conto di quanto previsto dalla legge n. 268/2002 e dalla legge n. 289/2002;

– mobilità intercompartimentale.

##### B) FORMAZIONE:

– con cadenza annuale.

Obiettivi, finalità e criteri di ripartizione delle risorse finanziarie per la formazione del personale. Si perseguirà l'obiettivo di superare la frammentazione degli interventi, ridefinendo

le modalità di accreditamento degli enti e delle associazioni professionali e disciplinari, nonché delle iniziative idonee a costituire adeguato supporto alle attività didattiche, le procedure per strutturare le singole iniziative formative, riallocando le risorse a favore dell'attività delle singole scuole e monitorando gli esiti della formazione.

C) Con cadenza di norma biennale. Criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali.

D) Con cadenza annuale. Criteri e parametri di attribuzione delle risorse per le scuole collocate in aree a rischio educativo, con forte processo immigratorio e per la dispersione scolastica, per le funzioni strumentali e per gli incarichi aggiuntivi del personale ATA.

3. Presso ciascuna direzione scolastica regionale la contrattazione integrativa si svolge annualmente sulle seguenti materie:

a) linee di indirizzo e criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

b) criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MPI, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio, inclusa l'assegnazione di una quota dei fondi destinati alla formazione per il finanziamento di moduli formativi, da concludersi entro il 31 ottobre;

c) criteri, modalità e opportunità formative per il personale docente, educativo ed ATA;

d) criteri di utilizzazione del personale;

e) criteri e modalità di verifica dei risultati delle attività di formazione.

4. Presso ciascuna direzione scolastica regionale la contrattazione integrativa si svolge con cadenza quadriennale sulle seguenti materie:

a) criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;

b) criteri e modalità per lo svolgimento delle assemblee territoriali e l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali;

c) istituzione di procedure di raffreddamento dell'eventuale conflittualità contrattuale generatasi a livello di singola istituzione scolastica;

d) modalità per la costituzione di una commissione bilaterale incaricata dell'assistenza, supporto e monitoraggio delle relazioni sin-

dacali sul territorio regionale.

5. Il direttore regionale, nelle materie di cui al comma 3, deve formalizzare la propria proposta contrattuale entro termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico, e, in ogni caso, entro i successivi dieci giorni lavorativi decorrenti dall'inizio delle trattative.

6. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa si attua ai sensi dell'art. 48 del DLGS n.165/2001.

Entro i primi 10 giorni di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Decorsi ulteriori 20 giorni dall'inizio effettivo delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa, nell'ambito della vigente disciplina contrattuale.

### Articolo 5 – Partecipazione

1. Le forme di partecipazione sindacale si svolgono al livello istituzionale competente per materia.

L'Amministrazione scolastica nazionale e regionale, con cadenza almeno annuale e nell'ambito delle proprie autonome e distinte responsabilità, fornisce informazioni preventive e la relativa documentazione cartacea e/o informatica necessaria sulle seguenti materie, ai soggetti identificati all'articolo 7;

- a) formazione in servizio, aggiornamento, autoaggiornamento e piani di riconversione del personale in relazione alle situazioni di esubero;
- b) criteri per la definizione e la distribuzione degli organici di tutto il personale;
- c) modalità organizzative per l'assunzione del personale a tempo determinato e indeterminato;
- d) documenti di previsione di bilancio relativi alle spese per il personale;
- e) operatività di nuovi sistemi informativi o di modifica dei sistemi preesistenti concernenti i servizi amministrativi e di supporto dell'attività scolastica;
- f) dati generali sullo stato dell'occupazione

degli organici e di utilizzazione del personale;

g) strumenti e metodologie per la valutazione della produttività ed efficacia qualitativa del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;

h) andamento generale della mobilità;

i) esiti dei monitoraggi effettuati dall'Amministrazione;

j) accesso all'intranet scolastico per le informazioni di cui sono titolari le OO.SS. ai sensi del relativo CCNQ;

k) informazione sulle risorse globali assegnate alle scuole per il loro funzionamento.

2. Su ciascuna delle materie previste al comma 1 e sulle linee essenziali di indirizzo in materia di gestione della organizzazione scolastica, le OO.SS. firmatarie del presente CCNL possono richiedere, nel termine di due giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione, che sia attivato un tavolo di concertazione. Questo sarà aperto dall'Amministrazione nel termine di cinque giorni lavorativi successivi alla ricezione della richiesta di concertazione, e dovrà in ogni caso chiudersi nel termine perentorio di sette giorni lavorativi dall'apertura.

### Articolo 6 – Relazioni a livello di istituzione scolastica

1. A livello di ogni istituzione scolastica ed educativa, in coerenza con l'autonomia della stessa e nel rispetto delle competenze del dirigente scolastico e degli organi collegiali, le relazioni sindacali si svolgono con le modalità previste dal presente articolo.

2. Sono materie di *informazione preventiva* annuale le seguenti:

- a) proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;
- b) piano delle risorse complessive per il salario accessorio, ivi comprese quelle di fonte non contrattuale;
- c) criteri di attuazione dei progetti nazionali, europei e territoriali;
- d) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- e) utilizzazione dei servizi sociali;
- f) criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti derivanti

da specifiche disposizioni legislative, nonché da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'Amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni;

g) tutte le materie oggetto di contrattazione; Sono materie di *contrattazione integrativa* le seguenti:

h) modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al piano dell'offerta formativa e al piano delle attività e modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al relativo piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo;

i) criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica. Ritorni pomeridiani;

l) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, così come modificata e integrata dalla legge n. 83/2000;

m) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

n) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del DLGS n. 165/2001, al personale docente, educativo ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari;

o) criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo e ATA, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto;

Il dirigente scolastico, nelle materie di cui sopra, deve formalizzare la propria proposta contrattuale entro termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico, e, in ogni caso, entro i successivi dieci giorni lavorativi decorrenti dall'inizio delle trattative. Queste ultime devono comunque iniziare non oltre il 15 settembre. La contrattazione di cui sopra si svolge con cadenza annuale. Le parti possono prorogare,

anche tacitamente, l'accordo già sottoscritto. Se le Parti non giungono alla sottoscrizione del contratto entro il successivo 30 novembre, le questioni controverse potranno dalle Parti medesime essere sottoposte alla commissione di cui all'art. 4, comma 4, lettera d), che fornirà la propria assistenza.

Sono materia di *informazione successiva* le seguenti:

a) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto;

b) verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse.

3. Le informazioni previste dal presente articolo sono fornite nel corso di appositi incontri, unitamente alla relativa documentazione.

4. Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico tutte le procedure previste dal presente articolo debbono concludersi nei termini stabiliti dal direttore generale regionale per le questioni che incidono sull'assetto organizzativo e, per le altre, nei tempi congrui per assicurare il tempestivo ed efficace inizio delle lezioni.

I compensi per le attività svolte e previste dal contratto integrativo vigente sono erogate entro il 31 agosto.

5. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati di correttezza, di collaborazione e di trasparenza, e fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, decorsi venti giorni dall'inizio effettivo delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

6. I revisori effettuano il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 48 del DLGS n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata dal dirigente scolastico per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 30 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti ef-

fetti. Eventuali rilievi ostativi sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali di cui al successivo art. 7, ai fini della riapertura della contrattazione.

### Articolo 7 – Composizione delle delegazioni

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:

I – A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE:

a) *Per la parte pubblica:*

– dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;

– da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa.

b) *Per le organizzazioni sindacali:*

– dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

II – A LIVELLO DI UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE:

a) *Per la parte pubblica:*

– dal dirigente titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato. L'amministrazione può avvalersi del supporto di personale di propria scelta.

b) *Per le organizzazioni sindacali:*

– dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

III – A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA:

a) *Per la parte pubblica:*

– dal dirigente scolastico.

b) *Per le organizzazioni sindacali:*

– dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL, come previsto dall'Accordo quadro 7/8/1998 sulla costituzione della RSU.

2. Il MPI può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa nazionale, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN).

### Articolo 8 – Assemblee

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale pubblica, per n. 10 ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.

2. In ciascuna scuola e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee il mese.

3. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi sono indette con specifico ordine del giorno:

a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art. 1, comma 5, del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali;

b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1, dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;

c) dalla RSU congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi dell'art. 1, comma 5, del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali.

4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma precedente, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art. 6 e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.

6. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di 2 ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o educativa nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno

alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1 del presente articolo.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea.

La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o – nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali – assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea – o alle assemblee – di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.

9. Il dirigente scolastico:

- a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;
- b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, al centralino e

ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.

11. Per il personale docente, quanto previsto dai commi 1, 3, e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.

12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applica il comma 3 del presente articolo, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i dirigenti scolastici l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del dirigente scolastico della comunicazione riguardante l'assemblea.

13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo restano ferme la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

## CAPO III – NORME COMUNI

### Articolo 9 – Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica

1. Le Parti affermano il comune impegno ad incentivare la scolarizzazione ed il raggiungimento di buoni esiti formativi nelle aree a rischio e a forte processo immigratorio.

2. A tale scopo ogni direttore regionale stipulerà, entro i termini di cui all'art. 4, comma 3, lettera b), apposito contratto integrativo regionale con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL per indicare i criteri di utilizzo da parte delle scuole del fondo accreditato dal Ministero per le aree a rischio, a forte processo immigratorio e per la dispersione scolastica, la durata dei progetti, gli obiettivi di lotta all'emarginazione scolastica da conseguire e i sistemi di rilevazione dei risultati da comunicare al MPI e alle OO.SS, favorendo la pluralità e la diffusione delle esperienze sul territorio.

3. Le scuole, con riferimento allo specifico

contesto territoriale di rischio, accedono ai fondi in questione anche consorziandosi in rete, e comunque privilegiando la dimensione territoriale dell'area. A tal fine saranno elaborati progetti finalizzati al recupero dell'insuccesso scolastico anche con l'ampliamento dell'offerta formativa.

4. I compensi per il personale coinvolto nelle attività di cui al presente articolo saranno definiti in sede di contrattazione d'istituto, sulla base dei criteri generali assunti in sede di contrattazione regionale.

### **Articolo 10 – Mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale (\*)**

1. I criteri e le modalità per attuare la mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale, nonché i processi di riconversione anche attraverso la previsione di specifici momenti formativi, del personale di cui al presente contratto vengono definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale, al fine di rendere più agevole la fruizione di questi istituti da parte dei lavoratori, che ne conservano comunque il diritto individuale. La mobilità professionale del personale della scuola ha come fine non solo superare o prevenire il soprannumero, ma anche valorizzare le esperienze acquisite dal personale, sostenere lo scambio di esperienze nel sistema scolastico e del lavoro pubblico.

2. In tale sede saranno definiti modalità e criteri per le verifiche periodiche sugli effetti degli istituti relativi alla mobilità territoriale, al fine di apportare, con contrattazione nazionale integrativa, i conseguenti adattamenti degli stessi istituti.

3. Analogamente si procederà per la contrattazione relativa alla utilizzazione del personale.

4. A sostegno dei processi di innovazione, che esigono un equilibrio dinamico tra le esigenze del sistema scolastico e le aspettative del personale, la mobilità professionale è finalizzata a:

- a) promuovere il reimpiego e la valorizzazione delle professionalità esistenti;
- b) promuovere la stessa mobilità professionale ai fini del riassorbimento delle eccedenze di personale.

Ciò si può realizzare anche attraverso:

- specifici percorsi formativi di riqualificazione e riconversione professionale mirati

all'assegnazione di posti di lavoro vacanti;

- rimborso spese, da erogare anche in misura forfetaria, per l'effettiva frequenza dei relativi corsi;

- indennità forfetaria di prima sistemazione;

- incentivazione al conseguimento di titoli di studio ed alla integrazione dei percorsi universitari, utili ai fini del reimpiego.

5. La mobilità professionale a domanda nell'ambito del comparto si attua sulla base della previsione del fabbisogno di risorse professionali, mediante la programmazione delle iniziative di formazione, riqualificazione e riconversione in ambito provinciale o regionale, rivolta, con priorità, al personale appartenente a classi di concorso, aree disciplinari, ruoli, aree e profili professionali in situazione di esubero. È assicurata la necessaria informazione al personale per il pieno esercizio del diritto alla formazione.

6. Il personale che ha frequentato i corsi di cui al precedente comma conseguendo il titolo richiesto è tenuto ad accettare la sede assegnata, a domanda o d'ufficio, nella procedura di mobilità relativa al tipo di posto o cattedra per il quale ha frequentato il corso.

7. La formazione, la riqualificazione e la riconversione professionale di cui sopra è altresì orientata verso le esigenze emergenti dall'attuazione dell'autonomia scolastica, con l'individuazione di specifiche competenze e profili professionali innovativi connessi allo sviluppo dell'educazione permanente e degli adulti, al potenziamento della ricerca, sperimentazione, documentazione e aggiornamento educativo, alla prevenzione e recupero della dispersione scolastica e degli insuccessi formativi, all'espansione dell'istruzione e formazione integrata post-secondaria, nonché al rafforzamento dell'efficienza organizzativa e amministrativa delle istituzioni scolastiche ed educative.

8. Sulla base di accordi promossi dal MPI con altre Amministrazioni ed Enti pubblici si procede alla mobilità intercompartimentale a domanda, previa definizione, nella contrattazione integrativa nazionale, di criteri e modalità per l'individuazione del personale da trasferire; la contrattazione integrativa prevederà anche le modalità di informazione sulle posizioni di lavoro disponibili e sui connessi aspetti retributivi, sulle indennità di prima sistemazione e sul



rimborso delle spese di trasferimento sostenute.

9. Nei confronti del personale che abbia fruito di percorsi di mobilità professionale anche a seguito di procedure concorsuali è applicabile l'istituto della restituzione al ruolo di provenienza, su posto disponibile in tale ruolo, a domanda o, nel caso di verificato esito negativo della prestazione lavorativa, d'ufficio. Sono, comunque, fatte salve le norme sul periodo di prova, ove previsto, nonché la competenza degli organi individuali o collegiali cui è demandata la formulazione di pareri obbligatori e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

10. Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001, il personale docente utilizzato, a domanda o d'ufficio, ivi compresa l'assegnazione provvisoria, in altro tipo di cattedra o posto, ha diritto all'eventuale trattamento economico superiore, rispetto a quello di titolarità, previsto per detto tipo di cattedra o posto. La maggiore retribuzione è corrisposta per il periodo di utilizzazione, in misura corrispondente a quella cui l'interessato avrebbe avuto titolo se avesse ottenuto il passaggio alla cattedra o posto di utilizzazione.

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

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

*(\*) La legge 106/2011 blocca per un quinquennio la mobilità dei docenti neoimmessi in ruolo, intervenendo su una materia di competenza negoziale.*

#### Articolo 11 – Pari opportunità (\*)

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso il MPI, il Comitato pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto fir-

matarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro dell'Istruzione e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sottoindicate, al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

- percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo, con particolare riferimento ai progetti per l'orientamento scolastico, alla riformulazione dei contenuti d'insegnamento, al superamento degli stereotipi nei libri di testo, alle politiche di riforma;
- azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
- iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
- flessibilità degli orari di lavoro;
- fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

4. L'amministrazione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n°387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svol-

gere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici della scuola, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

6. A livello di Amministrazione scolastica regionale, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, con composizione e compiti analoghi a quello nazionale dei quali deve essere assicurato il funzionamento da parte delle Direzioni regionali. Il Presidente è nominato dal Direttore regionale.

*(\*) La legge 183/2010 (Collegato al lavoro) sostituisce i Comitati per le pari opportunità con organismi che operano su direttive della amministrazione.*

## Articolo 12 – Congedi parentali

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel DLGS n. 151/2001.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del DLGS n. 151/2001 alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 17, comma 8. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.

3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la

madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del DLGS n. 151/2001.

4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) del DLGS n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del DLGS n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascuno anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del DLGS n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quin-



dici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

### Articolo 13 – Ferie

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo-assunti nella scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.

5. Nell'ipotesi che il POF d'istituto preveda la settimana articolata su cinque giorni di attività, per il personale ATA il sesto è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie e i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 15 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse devono essere richieste dal personale docente e ATA al dirigente scolastico.

9. Le ferie devono essere fruito dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita al personale docente per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. Per il personale docente la fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 2.

10. In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruito dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

In analoga situazione, il personale ATA fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.

11. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale ATA può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà comunque essere effettuata nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1 luglio-31 agosto.

12. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie medesime. Il dipendente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso

una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

14. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o per assenze parzialmente retribuite, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico.

15. All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse, sia per il personale a tempo determinato che indeterminato.

#### Articolo 14 – Festività

1. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo. (\*)

2. Le quattro giornate di riposo, di cui al comma 1, sono fruito nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono e, in ogni caso, dal personale docente esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.

*(\*) La legge 148/2011 (manovra bis) rimanda a un decreto, da emanare entro il 30/11 di ogni anno, stabilire annualmente le date di alcune festività, tra cui il Santo Patrono, affinché coincidano con la domenica. Per il 2012, in assenza del decreto la situazione rimane immutata.*

#### Articolo 15 – Permessi retribuiti

1. Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto compo-

nente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: gg. 3 per evento, anche non continuativi.

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

2. Il dipendente, inoltre, ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nel corso di ciascun anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per attività aggiuntive e le indennità di direzione, di lavoro notturno/festivo, di bilinguismo e di trilinguismo.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2, comma 3-ter, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi né riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti. (\*)

7. Il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

*(\*) La legge 133/2010 (art. 24) ha modificato l'art. 33 della L. 104/92, in particolare riguardo ai beneficiari dei permessi, e ha delegato il governo a intervenire su tutta la materia dei permessi. La delega è stata esercitata con il DLGS 119/2011 (artt. 4 e 7).*

## Articolo 16 – Permessi brevi

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.

2. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale ATA; per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento.

3. Entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.

4. Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.

5. Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

## Articolo 17 – Assenze per malattia (\*)

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Prima di concedere su richiesta del dipendente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Direttore regionale sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale. (\*\*)

6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal DPR 9 ottobre 1990, n. 309.

8. Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza.

Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;

b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

10. L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.

11. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza con indicazione della sola prognosi entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa, comunicando per le vie brevi la presumibile durata della prognosi. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

12. L'istituzione scolastica o educativa, oppure l'amministrazione di appartenenza o di servizio può disporre, sin dal primo giorno, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso il competente organo sanitario. Il controllo non è disposto se il dipendente è ricoverato in strutture ospedaliere, pubbliche o private.

13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza o del domicilio dichiarato all'amministrazione deve darne immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

15. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione con l'indicazione della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

17. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione – è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Le disposizioni di cui al presente articolo sono comunque adottate nel rispetto dell'art. 35 della legge 27/12/2002, n. 289 e successive modifiche.

*(\*) La legge 133/2008 dispone la decurtazione del salario accessorio fin dal primo giorno di malattia e la legge 111/2011 (primo di una serie di interventi legislativi) stabilisce l'obbligatorietà della visita fiscale per le scuole fin dal primo giorno quando l'assenza è nelle giornate precedenti o successiva a una festiva.*

*(\*\*) La collocazione fuori ruolo dei non idonei è stata abolita dalla L. 111/2011 (art. 19, co. 12 e 13) che prevede il passaggio, a domanda, nei ruoli Ata (ass. amministrativo o tecnico), oppure la mobilità intercompartimentale.*

#### **Articolo 18 – Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio (\*)**

1. L'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69

e 70 del TU approvato con DPR n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è erogata dal dirigente scolastico al personale docente ed ATA.

L'aspettativa è erogata anche ai docenti di religione cattolica di cui all'art. 3, comma 6 e 7 del DPR n. 399/1988, ed al personale di cui al comma 3 dell'art. 19 del presente CCNL, limitatamente alla durata dell'incarico.

2. Ai sensi della predetta norma il dipendente può essere collocato in aspettativa anche per motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca. Per gli incarichi e le borse di studio resta in vigore l'art. 453 del DPR n. 297 del 1994.

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

*(\*) La legge 183/2010 nei casi del comma 3 ha cancellato il dovere di esclusività nei confronti dell'amministrazione.*

#### Articolo 19 – Ferie, permessi e assenze del personale assunto a tempo determinato (\*)

1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del DPR n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.

2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego,

non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto.

3. Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

4. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

5. Il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del DLGS n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del DPR n. 399 del 1988, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico, con la retribuzione calcolata con le modalità di cui al comma 4.

6. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

7. Al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 5, sono concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di otto giorni complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. Sono, inoltre, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni, per i motivi previsti dall'art. 15, comma 2.

8. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a 3 giorni di permesso retribuito per lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.

10. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del DL 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

11. I periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente comma 10 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

12. Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

13. I permessi di cui ai commi 9 e 12 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

14. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art.12.

15. Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art. 17, comma 9.

*(\*) Per ciò che concerne il trattamento in caso di malattia, vedi la prima nota al precedente art. 17.*

#### **Articolo 20 – Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (\*)**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17, comma 8, let. a).

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 17, commi 1, 2 e 3.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo sono dirette alla generalità del personale della scuola e pertanto si applicano anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti di durata della nomina, e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra.

*(\*) La L. 214/2011 (il cosiddetto decreto "salva Italia") abolisce di fatto il riconoscimento della "causa di servizio, rendendo nullo questo articolo del contratto.*

#### **Articolo 21 – Individuazione del personale avente diritto di mensa gratuita**

1. Il diritto alla fruizione del servizio di mensa gratuita riguarda il personale docente in servizio in ciascuna classe o sezione durante la refezione.

2. Laddove, per effetto dell'orario di funzionamento adottato dalle singole scuole, nella sezione risultino presenti contemporaneamente due insegnanti, entrambi hanno diritto al servizio di mensa.

3. Nella scuola elementare ne hanno diritto gli insegnanti assegnati a classi funzionanti a tempo pieno e a classi che svolgano un orario settimanale delle attività didattiche che prevede rientri pomeridiani, i quali siano tenuti ad effettuare l'assistenza educativa alla mensa nell'ambito dell'orario di insegnamento.

4. Nella scuola media ne hanno diritto i docenti in servizio nelle classi a tempo prolungato che prevedono l'organizzazione della mensa, assegnati sulla base dell'orario scolastico alle attività di interscuola e i docenti incaricati dei compiti di assistenza e vigilanza sugli alunni per ciascuna classe che attui la sperimentazione ai sensi dell'art. 278 del decreto legislativo n. 297/94.

5. Il personale ATA di servizio alla mensa usufruisce anch'esso della mensa gratuita.

6. Ulteriori, eventuali modalità attuative possono essere definite in sede di contrattazione integrativa regionale, ferme restando le competenze del MPI per quanto concerne le modalità di erogazione dei contributi ai Comuni.



## Articolo 22 – Personale impegnato in attività di educazione degli adulti e in altre tipologie di attività didattica

1. Sono destinatari del presente articolo i docenti che operano nei centri territoriali permanenti, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle scuole presso gli ospedali e gli istituti penitenziari.

Considerata la specificità professionale che contraddistingue il settore dell'educazione degli adulti, si stabilisce che:

- a) deve essere assicurata la precedenza nelle operazioni di mobilità a domanda o d'ufficio per analoga tipologia per chi abbia maturato esperienza nel settore o abbia frequentato specifici percorsi di formazione in ingresso;
- b) in sede di piano nazionale di aggiornamento saranno annualmente definiti risorse e interventi formativi mirati agli obiettivi dell'educazione degli adulti;
- c) secondo cadenze determinate in sede locale, può essere prevista la convocazione di conferenze di servizio che devono vedere il coinvolgimento dei docenti del settore quale sede di proposta per la definizione del piano di formazione in servizio, nonché di specifiche iniziative per i docenti assegnati per la prima volta a questo settore;
- d) l'articolazione dell'orario di rapporto con l'utenza dei docenti in servizio presso i centri territoriali permanenti è definita in base alla programmazione annuale dell'attività e all'articolazione flessibile su base annuale. Nelle funzioni di competenza dei docenti all'interno dell'orario di rapporto con l'utenza si debbono considerare le attività di accoglienza e ascolto, nonché quelle di analisi dei bisogni dei singoli utenti. Per le attività funzionali alla prestazione dell'insegnamento si fa riferimento a quanto stabilito dal successivo art. 29;
- e) la contrattazione integrativa regionale sull'utilizzazione del personale disciplina le possibili utilizzazioni sia in corsi ospedalieri sia in classi ordinarie, anche al fine di individuare scuole polo che assicurino l'attività educativa in un certo numero di ospedali. Al personale è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo sulla base di intese con l'autorità

sanitaria promosse dall'autorità scolastica;

f) nelle scuole carcerarie è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo, ivi compresa la possibilità per docenti di accedere ai presidi medici, sulla base di intese con le autorità competenti promosse dall'autorità scolastica;

g) la contrattazione integrativa regionale riguarderà anche il personale di cui al presente articolo, con particolare riguardo alla specificità delle tematiche relative al settore, anche in riferimento ai processi di innovazione in corso e in considerazione dell'espansione quantitativa e qualitativa del settore. In sede di contrattazione integrativa regionale sarà prevista una specifica ed autonoma destinazione di risorse per il personale impegnato nel settore.

2. Le Parti concordano di rimandare ad apposita sequenza contrattuale la disciplina della materia in attesa che sia attuato l'art. 1, comma 632, della legge finanziaria 27/12/2006, n. 296.

## Articolo 23 – Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

## CAPO IV – DOCENTI

### Articolo 24 – Intenti comuni

1. Le Parti confermano gli esiti, sottoscritti il 24 maggio 2004, della Commissione che ha operato ai sensi dell'art. 22 del CCNL 24.07.03.

Le Parti stesse si impegnano a ricercare, in sede contrattuale, in coerenza con lo sviluppo dei processi di valutazione complessiva del sistema nazionale d'istruzione e con risorse speci-

ficamente destinate, forme, modalità, procedure e strumenti d'incentivazione e valorizzazione professionale e di carriera degli insegnanti.

#### Articolo 25 – Area docenti e contratto individuale di lavoro

1. Il personale docente ed educativo degli istituti e scuole di ogni ordine e grado, delle istituzioni educative e degli istituti e scuole speciali statali, è collocato nella distinta area professionale del personale docente.

2. Rientrano in tale area i docenti della scuola dell'infanzia; i docenti della scuola primaria; i docenti della scuola secondaria di 1° grado; i docenti diplomati e laureati della scuola secondaria di 2° grado; il personale educativo dei convitti e degli educandi femminili.

3. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente ed educativo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.

4. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
- d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
- f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
- g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

5. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifiche, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

6. L'assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato può avvenire con rap-

porto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 4 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

#### Articolo 26 – Funzione docente

1. La funzione docente realizza il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici definiti per i vari ordini e gradi dell'istruzione.

2. La funzione docente si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti; essa si esplica nelle attività individuali e collegiali e nella partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio.

3. In attuazione dell'autonomia scolastica i docenti, nelle attività collegiali, attraverso processi di confronto ritenuti più utili e idonei, elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico-didattici, il piano dell'offerta formativa, adattandone l'articolazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio – economico di riferimento, anche al fine del raggiungimento di condivisi obiettivi qualitativi di apprendimento in ciascuna classe e nelle diverse discipline. Dei relativi risultati saranno informate le famiglie con le modalità decise dal collegio dei docenti.

#### Articolo 27 – Profilo professionale docente

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



## Articolo 28 – Attività di insegnamento

1. Le istituzioni scolastiche adottano ogni modalità organizzativa che sia espressione di autonomia progettuale e sia coerente con gli obiettivi generali e specifici di ciascun tipo e indirizzo di studio, curando la promozione e il sostegno dei processi innovativi e il miglioramento dell'offerta formativa.

2. Nel rispetto della libertà d'insegnamento, i competenti organi delle istituzioni scolastiche regolano lo svolgimento delle attività didattiche nel modo più adeguato al tipo di studi e ai ritmi di apprendimento degli alunni. A tal fine possono adottare le forme di flessibilità previste dal Regolamento sull'autonomia didattica ed organizzativa delle istituzioni scolastiche di cui all'articolo 21 della legge n. 59 del 15 marzo 1997 – e, in particolare, dell'articolo 4 dello stesso Regolamento –, tenendo conto della disciplina contrattuale.

3. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono correlati e funzionali alle esigenze come indicato al comma 2.

4. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento.

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

5. Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, in 22 ore settimanali nella scuola elementare e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti ele-

mentari, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni. Nell'ambito delle 22 ore d'insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa è destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni stranieri, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari. Nel caso in cui il collegio dei docenti non abbia effettuato tale programmazione o non abbia impegnato totalmente la quota oraria eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa, tali ore saranno destinate per supplenze in sostituzione di docenti assenti fino ad un massimo di cinque giorni nell'ambito del plesso di servizio.

6. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, i docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali, sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, alle finalità indicate al comma 2, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche.

7. Al di fuori dei casi previsti dal comma successivo, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.

8. Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22/9/1979 e n. 192 del 3/7/1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa delibera è assunta dal consiglio di circolo o d'istituto.

9. L'orario di insegnamento, anche con riferimento al completamento dell'orario d'obbligo, può essere articolato, sulla base della pianificazione annuale delle attività e nelle forme previste dai vigenti ordinamenti, in maniera flessibile e su base plurisettimanale, in misura, di norma, non eccedente le quattro ore.

10. Per il personale insegnante che opera per la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa o durante il periodo della ricreazione il tempo impiegato nelle predette attività rientra a tutti gli effetti nell'orario di attività didattica.

### Articolo 29 – Attività funzionali all'insegnamento

1. L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi.

2. Tra gli adempimenti individuali dovuti rientrano le attività relative:

- a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;
- b) alla correzione degli elaborati;
- c) ai rapporti individuali con le famiglie.

3. Le attività di carattere collegiale riguardanti tutti i docenti sono costituite da:

- a) partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole materne e nelle istituzioni educative, fino a 40 ore annue;
- b) la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione. Gli obblighi relativi a queste attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti; nella predetta programmazione occorrerà tener conto degli

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

c) lo svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.

4. Per assicurare un rapporto efficace con le famiglie e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, il consiglio d'istituto sulla base delle proposte del collegio dei docenti definisce le modalità e i criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta accessibilità al servizio, pur compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie.

5. Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi.

### Articolo 30 – Attività aggiuntive e ore eccedenti

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

### Articolo 31 – Ricerca e innovazione

1. In sede di contrattazione integrativa nazionale saranno definite modalità e criteri di utilizzazione di eventuali finanziamenti aggiuntivi destinati al sostegno della ricerca educativo-didattica e valutativa funzionali allo sviluppo dei processi d'innovazione e finalizzati alla valorizzazione del lavoro d'aula e al miglioramento dei livelli di apprendimento.

2. In sede di contrattazione integrativa nazionale saranno altresì definite modalità e criteri di utilizzazione di eventuali risorse aggiuntive per le scuole che, sulla base di valutazioni oggettive operate dal sistema nazionale di valutazione, tengano conto delle condizioni iniziali di contesto finalizzate all'elevazione degli esiti formativi.

### Articolo 32 – Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali

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

### Articolo 33 – Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa

1. Per la realizzazione delle finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia, la risorsa fondamentale è costituita dal patrimonio professionale dei docenti, da valorizzare per la realizzazione e la gestione del piano dell'offerta formativa dell'istituto e per la realizzazione di progetti formativi d'intesa con enti ed istituzioni esterni alla scuola. Le risorse utilizzabili, per le funzioni strumentali, a livello di ciascuna istituzione scolastica, sono quelle complessivamente spettanti sulla base dell'applicazione dell'art. 37 del CCNI del 31.08.99 e sono annualmente assegnate dal MPI.

2. Tali funzioni strumentali sono identificate con delibera del collegio dei docenti in coerenza con il piano dell'offerta formativa che, contestualmente, ne definisce criteri di attribuzione, numero e destinatari. Le stesse non possono comportare esoneri totali dall'insegnamento e i relativi compensi sono definiti dalla contrattazione d'istituto.

3. Le scuole invieranno tempestivamente al Direttore generale regionale competente schede informative aggiornate in ordine alla quantità e alla tipologia degli incarichi conferiti, e ciò allo scopo di effettuarne il monitoraggio.

4. Le istituzioni scolastiche possono, nel caso in cui non attivino le funzioni strumentali nel-

l'anno di assegnazione delle relative risorse, utilizzare le stesse nell'anno scolastico successivo.

### Articolo 34 – Attività di collaborazione con il dirigente scolastico

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del DLGS n.165/2001, in attesa che i connessi aspetti retributivi siano opportunamente regolamentati attraverso gli idonei strumenti normativi, il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di docenti da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale docente retribuibili, in sede di contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del fondo per le attività aggiuntive previste per le collaborazioni col dirigente scolastico di cui all'art. 88, comma 2, lettera e).

### Articolo 35 – Collaborazioni plurime

1. I docenti possono prestare la propria collaborazione ad altre scuole statali che, per la realizzazione di specifici progetti deliberati dai competenti organi, abbiano necessità di disporre di particolari competenze professionali non presenti o non disponibili nel corpo docente della istituzione scolastica. Tale collaborazione non comporta esoneri anche parziali dall'insegnamento nelle scuole di titolarità o di servizio ed è autorizzata dal dirigente scolastico della scuola di appartenenza, a condizione che non interferisca con gli obblighi ordinari di servizio.

### Articolo 36 – Contratti a tempo determinato per il personale in servizio

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 28, il personale docente può accettare, nell'ambito del comparto scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra classe di concorso, purché di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede.

2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.

### **Articolo 37 – Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile**

1. Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali.

### **Articolo 38 – Permessi e assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive**

1. Nei confronti del personale docente chiamato a ricoprire cariche elettive, si applicano le norme di cui al DLGS 18/08/2000, n. 267 e di cui all'art. 68 del DLGS 30 marzo 2001, n. 165. Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno scolastico, alla scuola in cui presta servizio, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta, da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente alla stessa scuola la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.

2. Nel caso in cui il docente presti servizio in più scuole, la predetta dichiarazione va presentata a tutte le scuole interessate.

3. Qualora le assenze dal servizio derivanti dall'assolvimento degli impegni dichiarati non

consentano al docente di assicurare la necessaria continuità didattica nella classe o nelle classi cui sia assegnato può farsi luogo alla nomina di un supplente per il periodo strettamente indispensabile e, comunque, sino al massimo di un mese, durata prorogabile soltanto ove se ne ponga l'esigenza in relazione a quanto dichiarato nella comunicazione mensile di cui al comma 1, sempreché non sia possibile provvedere con altro personale docente in soprannumero o a disposizione.

4. Per tutta la durata della nomina del supplente il docente, nei periodi in cui non sia impegnato nell'assolvimento dei compiti connessi alla carica ricoperta, è utilizzato nell'ambito della scuola e per le esigenze di essa, nei limiti dell'orario obbligatorio di servizio, prioritariamente per le supplenze e per i corsi di recupero.

5. La programmazione delle assenze di cui ai precedenti commi 1 e 2 non ha alcun valore sostitutivo della documentazione espressamente richiesta dal DLGS n. 267/2000, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.

### **Articolo 39 – Rapporti di lavoro a tempo parziale (\*)**

1. L'Amministrazione scolastica costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

3. Ai fini della costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale si deve, inoltre, tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e in ciascuna classe o sezioni di scuola dell'infanzia, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegna-

mento che costituiscono la cattedra a tempo parziale.

4. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella a tempo pieno; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun ruolo, profilo professionale e classe di concorso a cattedre, da riservare a rapporti a tempo parziale, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.

5. I criteri e le modalità di cui al comma 4, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative sono preventivamente comunicate dal MPI alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 1, punto 1/b e verificate in un apposito incontro.

6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa.

7. Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale);
- c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal DLGS 25/02/2000, n. 61.

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive di insegnamento aventi carattere continuativo; né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

9. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa.

11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del DLGS n. 61/2000.

13. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'OM n. 446/97, emanata in applicazione delle norme del CCNL 4 agosto 1995 e delle leggi n. 662/96 e n. 140/97, con le integrazioni di cui all'OM n. 55/98.

*(\*) La legge 183/2010 rende possibile la revoca unilaterale del contratto part-time. La legge 133/2008 aveva già stabilito la piena discrezionalità nella concessione del part-time.*

#### **Articolo 40 – Rapporto di lavoro a tempo determinato**

1. Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 2, 3, e 4 dell'art. 25.

2. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

3. In tali casi, qualora il docente titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno sette giorni all'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a sette giorni successivi a quello di ripresa delle le-

zioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Rivela esclusivamente l'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo.

Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dell'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il docente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile.

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

5. Gli insegnanti di religione cattolica sono assunti secondo la disciplina di cui all'art. 309 del DLGS n. 297 del 1994, mediante contratto di incarico annuale che si intende confermato qualora permangano le condizioni ed i requisiti prescritti dalle vigenti disposizioni di legge.

6. Il rapporto di lavoro del personale di cui al precedente comma è costituito, secondo quanto previsto nei punti 2.3, 2.4, 2.5 del DPR 16 dicembre 1985, n. 751, possibilmente in modo da pervenire gradualmente a configurare, limitatamente alle ore che si rendano disponibili, posti costituiti da un numero di ore corrispondente all'orario d'obbligo previsto, in ciascun tipo di scuola, per i docenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

7. Il personale di cui al presente articolo, con orario settimanale inferiore alla cattedra oraria, ha diritto, in presenza della disponibilità delle relative ore, al completamento o, comunque, all'elevazione del medesimo orario settimanale.

#### **Articolo 41 – Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie**

1. In sede di redazione dell'orario di servizio scolastico si terrà conto dell'esigenza di consen-

tire la presenza nella sede universitaria dei docenti con compiti di supervisione del tirocinio e di coordinamento del medesimo con altre attività didattiche nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie.

#### **Articolo 42 – Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le università**

1. Ove si stipulino convenzioni tra Università, Direzioni generali regionali e scuole per progetti relativi all'orientamento universitario ed al recupero dei fuori corso universitari, ai docenti coinvolti in detti progetti dovrà essere rilasciata idonea certificazione dell'attività svolta.

2. Su tali convenzioni il Direttore generale regionale fornisce alle OO.SS. informazione preventiva.

3. Le Università potranno avvalersi, a loro carico, di personale docente per il raggiungimento di specifiche finalità.

4. Nelle ipotesi del presente articolo i docenti interessati potranno porsi o in aspettativa non retribuita o in part-time annuale, o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dirigente scolastico.

#### **Articolo 43 – Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica**

1. Lo studente universitario in tirocinio si configura come una risorsa per la scuola che lo accoglie.

2. Esso può essere utilizzato in attività istituzionali in compresenza di un docente della scuola.

3. Lo studente universitario in tirocinio partecipa alle attività collegiali e al/ai consigli della classe cui si appoggia e alle eventuali attività extracurricolari, quando previsto dal relativo programma di tirocinio, che vanno computate all'interno delle ore di tirocinio.



4. Al docente tutor, sono riconosciute le ore di lavoro aggiuntivo anche con modalità forfettaria ivi comprese le attività di raccordo con i docenti universitari o con i supervisor per i progetti di tirocinio; dei predetti impegni si terrà conto in sede di redazione dell'orario di servizio.

## CAPO V – PERSONALE ATA

### Articolo 44 – Contratto individuale di lavoro

1. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario statale degli istituti e scuole di istruzione primaria e secondaria, degli istituti d'arte, dei licei artistici, delle istituzioni educative e degli istituti e scuole speciali statali, assolve alle funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative, di accoglienza e di sorveglianza connesse all'attività delle istituzioni scolastiche, in rapporto di collaborazione con il dirigente scolastico e con il personale docente.

2. Tali funzioni sono assolte sulla base dei principi dell'autonomia scolastica di cui all'articolo 21 della legge n. 59/1997 dei regolamenti attuativi e delle conseguenti nuove competenze gestionali riorganizzate, in ogni istituzione scolastica, sulla base del principio generale dell'unità dei servizi amministrativi e generali e delle esigenze di gestione e organizzazione dei servizi tecnici, con il coordinamento del direttore dei servizi generali e amministrativi.

3. Il personale di cui al comma 1 è collocato nella distinta area professionale del personale ATA

4. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale ATA degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.

5. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

6. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comun-

que, indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
- d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
- f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
- g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

7. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

8. L'assunzione a tempo determinato o indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 6 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

### Articolo 45 – Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

- 2 mesi per i profili delle aree A e A super;
- 4 mesi per i restanti profili.

In base a criteri predeterminati dall'Amministrazione, possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato in un equivalente profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti appartenenti ai ruoli della medesima Amministrazione che siano stati inquadrati in aree superiori o in profili diversi della stessa area a seguito di processi di riqualificazione che ne abbiano verificato l'idoneità.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di as-

senza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da leggi o regolamenti non applicati dalla previgente normativa contrattuale.

In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 del presente CCNL.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra Amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.

10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'Amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso Amministrazione o ente di altro comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

11. Durante il periodo di prova, l'interessato

è utilizzato nelle attività relative al suo profilo professionale.

12. La conferma del contratto a tempo indeterminato per superamento del periodo di prova è di competenza del dirigente scolastico, come previsto dall'art. 14 del DPR 08/03/99, n. 275.

#### **Articolo 46 – Sistema di classificazione professionale del personale ATA**

1. I profili professionali del personale ATA sono individuati dall'allegata tabella A. Le modalità di accesso restano disciplinate dalle disposizioni di legge in vigore, tranne per i requisiti culturali, che sono individuati dall'allegata tabella B.

2. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle innovazioni organizzative, è articolato in cinque aree comprendenti ciascuno uno o più profili professionali; la corrispondenza tra aree e profili è individuata nella successiva tabella C.

#### **Articolo 47 – Compiti del personale ATA**

*(Testo così modificato dalla sequenza contrattuale del 25/7/08)*

1. I compiti del personale ATA sono costituiti:

- a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
- b) da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell'offerta formativa, come descritto dal piano delle attività.

2. Le risorse utilizzate per le predette attività ammontano complessivamente ad € 95.514.526 al lordo degli oneri riflessi e sono destinate a livello di ciascuna istituzione scolastica fino all'a.s. 2007/08 sulla base dell'applicazione dell'art. 50 del CCNI 31/8/99 nonché della nota ministeriale prot. n. 624 del 25 settembre 2002. A decorrere dall'anno scolastico



2008/09 tali risorse saranno pari a € 53.237.118 al lordo degli oneri riflessi, per effetto della destinazione di € 42.277.408 al lordo degli oneri riflessi finalizzata alla rivalutazione ed istituzione delle posizioni economiche di cui all'art. 2 della presente sequenza contrattuale.

3. L'attribuzione degli incarichi di cui al precedente comma 1, lett. b) è effettuata dal dirigente scolastico, secondo le modalità, i criteri ed i compensi definiti dalla contrattazione di istituto nell'ambito del piano delle attività.

Esse saranno particolarmente finalizzate per l'area A per l'assolvimento dei compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza di base agli alunni diversamente abili e al primo soccorso.

#### **Articolo 48 – Mobilità professionale del personale ATA (\*)**

*(Testo così modificato dalla sequenza contrattuale del 25/7/08)*

1. I passaggi interni al sistema di classificazione di cui all'art. 46 possono avvenire:

A) TRA LE AREE con le seguenti procedure:

a) I passaggi del personale ATA da un'area inferiore all'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'amministrazione, secondo modalità definite con la contrattazione integrativa nazionale, comunque nel rispetto di quanto sancito dalla Corte Costituzionale con sentenze n. 1/99 e n. 194/2002, a completamento dell'ipotesi a riguardo sottoscritta il 10/5/2006.

b) Alle predette procedure selettive, collegate alla formazione, è consentita la partecipazione anche del personale privo dei titoli di studio previsti per il profilo professionale di destinazione - fatti salvi i titoli abilitativi previsti da norme di legge - purché in possesso del titolo di studio stabilito dall'allegata tabella B per l'accesso al profilo di appartenenza e un'anzianità di almeno cinque anni di servizio effettivo nel profilo di appartenenza.

B) ALL'INTERNO DELL'AREA con le seguenti procedure:

Il passaggio dei dipendenti da un profilo all'altro all'interno della stessa area avviene mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale, ovvero con il possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per l'accesso al profilo professionale cui si chiede il passaggio.

2. I passaggi di cui alle lettere A e B sono possibili nei limiti della dotazione organica e della aliquota di posti prevista a tal fine.

*(\*) Si vedano anche il CCNI sulla mobilità del 3.12.2009 e il DM applicativo n. 17 del 9.2.2012*

#### **Articolo 49 – Valorizzazione della professionalità degli assistenti amministrativi e tecnici e dei collaboratori scolastici**

*(Testo così modificato dalla sequenza contrattuale del 25/7/08)*

1. Per dare attuazione alle disposizioni di cui al precedente articolo, il MPI attiverà procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'Amministrazione e rivolto a tutti gli assistenti amministrativi e tecnici in servizio, per ricoprire posti di coordinatore amministrativo e tecnico, e rivolto a tutti i collaboratori scolastici in servizio per ricoprire i posti di collaboratore scolastico dei servizi.

#### **Articolo 50 – Posizioni economiche del personale ATA**

*(Testo così modificato dalla sequenza contrattuale del 25/7/08)*

1. Fatta salva comunque la definizione delle procedure descritte ai precedenti articoli 48 e 49, il personale a tempo indeterminato appartenente alle aree A e B della Tabella C allegata al presente CCNL può usufruire di una delle posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale.

2. La prima posizione economica è determinata in € 600 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area A, e in € 1.200 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B.

L'attribuzione di questa posizione economica avviene progressivamente dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti, che sarà formata in base alla valutazione del servizio prestato, dei titoli di studio posseduti, dei crediti professionali maturati, con le procedure di cui al precedente articolo 48 e dell'Accordo integrativo OO-SS/MPI del 10 maggio 2006. Il titolare della predetta posizione economica dell'Area B può sostituire il DSGA.

3. La seconda posizione economica è determinata in € 1.800 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B. L'attribuzione di questa posizione economica avviene progressivamente dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione, con le procedure di cui all'articolo 48 e dell'Accordo integrativo nazionale, diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti che sarà formata previo superamento di prova selettiva anche mediante somministrazione di test.

4. La posizione economica prevista dal comma 3, non potrà essere cumulata con quella prevista dal comma 2. Il titolare della posizione è tenuto alla sostituzione del DSGA per l'area amministrativa ed alla collaborazione con l'ufficio tecnico per l'area tecnica.

5. Al finanziamento della rivalutazione delle esistenti posizioni economiche ed al riconoscimento delle nuove, sono destinate le risorse indicate all'art. 62 del CCNL 29/11/2007, che ammontano complessivamente per la lett. a) e b) a 62,45 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi a decorrere dal 31/12/2007 ed a valere sull'anno 2008 e per la lett. c) a 42,27 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi a decorrere dal 1/9/2008 (a.s. 2008/09). Tali risorse sono così ripartite: 13,40 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per la rivalutazione delle posizioni economiche esistenti nell'area A e B; 39,86 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'area A; 21,58 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'area B; 29,89 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione della se-

conda posizione economica nell'area B.

6. L'ammissione alla frequenza dei corsi di cui sopra è determinata, ogni volta che sia attivata la relativa procedura, nella misura del 105% delle posizioni economiche disponibili.

7. La ripartizione tra i profili delle nuove posizioni economiche dell'Area B sarà oggetto di concertazione e la destinazione di eventuali economie sarà oggetto di contrattazione integrativa nazionale.

8. È confermata la vigenza dell'art. 83, comma 4, del CCNL 27.07.2003.

*(Il testo del comma 4 dell'art. 83 è il seguente:*

*4. Le risorse del fondo delle singole istituzioni scolastiche, che risultino non utilizzate alla fine dell'esercizio finanziario, sono riutilizzate nell'esercizio successivo. – Ndr)*

#### **Articolo 51 – Orario di lavoro ATA**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore, suddivise in sei ore continuative, di norma antimeridiane, o anche pomeridiane per le istituzioni educative e per i convitti annessi agli istituti tecnici e professionali.

2. In sede di contrattazione integrativa d'istituto saranno disciplinate le modalità di articolazione dei diversi istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, ivi inclusa la disciplina dei ritardi, recuperi e riposi compensativi sulla base dei seguenti criteri:

- l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza;
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
- programmazione su base plurisettimanale dell'orario.

3. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore. Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le sei ore continuative il personale usufruisce a richiesta di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del

pasto. Tale pausa deve essere comunque prevista se l'orario continuativo di lavoro giornaliero è superiore alle 7 ore e 12 minuti.

4. In quanto autorizzate, compatibilmente con gli stanziamenti d'istituto, le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite con le modalità definite in sede di contrattazione integrativa d'istituto.

#### **Articolo 52 – Permessi e assenze del personale ATA chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive**

1. Nei confronti del personale ATA chiamato a ricoprire cariche elettive si applicano le norme di cui al DLGS 18.08.2000, n.267 e di cui all'art. 68 del DLGS 30.03 2001, n.165.

Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno scolastico, alla scuola in cui presta servizio, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta, da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente alla stessa scuola la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.

2. Nel caso in cui il dipendente presti servizio in più scuole, la predetta dichiarazione va presentata a tutte le scuole interessate.

3. La programmazione delle assenze di cui ai precedenti commi 1 e 2 non ha alcun valore sostitutivo della documentazione espressamente richiesta dal DLGS n. 267/2000, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.

#### **Articolo 53 – Modalità di prestazione dell'orario di lavoro**

1. All'inizio dell'anno scolastico il DSGA formula una proposta di piano dell'attività inerente la materia del presente articolo, sentito il personale ATA.

Il dirigente scolastico, verificatane la congruenza rispetto al POF ed espletate le procedure di cui all'art. 6, adotta il piano delle attività. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al direttore dei servizi generali e amministrativi.

2. In coerenza con le presenti disposizioni, possono essere adottate le sottoindicate tipologie di orario di lavoro eventualmente coesistenti tra di loro in funzione delle finalità e degli obiettivi definiti da ogni singolo istituto.

##### **A) ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE:**

– l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza. Una volta stabilito l'orario di servizio dell'istituzione scolastica o educativa è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale distribuendolo anche in cinque giornate lavorative, secondo le necessità connesse alle finalità e agli obiettivi di ciascuna istituzione scolastica o educativa (piano dell'offerta formativa, fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ecc.).

I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n. 1204/71, n. 903/77, n. 104/92 e DLGS 26.03.2001, n. 151, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non sia adottato dall'istituzione scolastica o educativa.

Successivamente potranno anche essere prese in considerazione le eventuali necessità del personale – connesse a situazioni di tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91 – che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'insieme delle esigenze del servizio, e tenendo anche conto delle esigenze prospettate dal restante personale.

##### **B) ORARIO PLURISSETTIMANALE:**

– la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, è effettuata in relazione a prevedibili periodi nei quali si rileva un'esigenza di maggior intensità delle attività o particolari necessità di servizio in determinati settori dell'istituzione scolastica, con specifico riferimento alle istituzioni con annesso aziende agrarie, tenendo conto delle disponibilità dichiarate dal personale coinvolto.

Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale di 36 ore può eccedere fino a un massimo di 6 ore per un totale di 42 ore per non più di 3 settimane continuative;
- b) al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane nell'anno scolastico.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

#### C) TURNAZIONI:

– la turnazione è finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque o sei giorni per specifiche e definite tipologie di funzioni e di attività. Si fa ricorso alle turnazioni qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:

- si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
- la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può prevedere la sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente;
- un turno serale che vada oltre le ore 20 potrà essere attivato solo in presenza di casi ed esigenze specifiche connesse alle attività didattiche e al funzionamento dell'istituzione scolastica;
- nelle istituzioni educative il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può, di norma, essere superiore ad otto. Il numero dei turni

festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere, di norma, superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Nei periodi nei quali i convittori non siano presenti nell'istituzione, il turno notturno è sospeso salvo comprovate esigenze dell'istituzione educativa e previa acquisizione della disponibilità del personale;

– l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n. 1204/71, n. 903/77, n. 104/92 e dal DLGS n. 151/2001 possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni. Hanno diritto a non essere utilizzate le lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno.

3. L'orario di lavoro degli assistenti tecnici è articolato nel seguente modo:

- a) assistenza tecnica alle esercitazioni didattiche per almeno 24 ore in compresenza del docente;
- b) le restanti 12 ore per la manutenzione e riparazione delle attrezzature tecnico-scientifiche del laboratorio o dei laboratori cui sono addetti, nonché per la preparazione del materiale di esercitazione.

Nei periodi di sospensione dell'attività didattica gli assistenti tecnici saranno utilizzati in attività di manutenzione del materiale tecnico-scientifico-informatico dei laboratori, officine, reparti di lavorazione o uffici di loro competenza.

#### **Articolo 54 – Ritardi, recuperi e riposi compensativi**

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.

2. In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione

cumulando le frazioni di ritardo fino a un'ora di lavoro o frazione non inferiori alla mezza ora.

3. In quanto autorizzate, le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite.

4. Se il dipendente, per esigenze di servizio e previe disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica o educativa. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche, sempre con prioritario riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione scolastica.

5. Le predette giornate di riposo non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento, e devono essere usufruite entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'istituzione scolastica. In mancanza di recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del dipendente, le stesse devono comunque essere retribuite.

6. L'istituzione scolastica fornirà mensilmente a ciascun dipendente un quadro riepilogativo del proprio profilo orario, contenente gli eventuali ritardi da recuperare o gli eventuali crediti orari acquisiti.

#### Articolo 55 – Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali

1. Il personale destinatario della riduzione d'orario a 35 ore settimanali è quello adibito a regimi di orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali, rispetto all'orario ordinario, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità nelle seguenti istituzioni scolastiche:

- Istituzioni scolastiche educative;
- Istituti con annesse aziende agrarie;
- Scuole strutturate con orario di servizio giornaliero superiore alle dieci ore per almeno 3 giorni a settimana.

2. Sarà definito a livello di singola istituzione scolastica il numero, la tipologia e quant'altro necessario a individuare il personale che potrà usufruire della predetta riduzione in base ai criteri di cui al comma 1.

#### Articolo 56 – Indennità di direzione e sostituzione del DSGA

1. Ai DSGA delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative è corrisposta un'indennità di direzione come nella misura prevista dalla Tabella 9\*. La stessa indennità è corrisposta, a carico del fondo di cui all'art. 88, comma 2, lettera i), al personale che, in base alla normativa vigente, sostituisce la predetta figura professionale o ne svolge le funzioni.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 l'indennità di direzione, di cui al comma 1, nella misura base indicata alla Tabella 9\*, è inclusa nel calcolo della quota utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.

3. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore dell'indennità di direzione nella misura base effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.

4. Il direttore dei servizi generali ed amministrativi è sostituito, nei casi di assenza, dal coordinatore amministrativo che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze. Fino alla concreta e completa attivazione del profilo del coordinatore amministrativo, il DSGA è sostituito dall'assistente amministrativo con incarico conferito ai sensi dell'art. 47.

5. In caso di assenza del DSGA dall'inizio

dell'anno scolastico, su posto vacante e disponibile, il relativo incarico a tempo determinato verrà conferito sulla base delle graduatorie permanenti.

*\*La tabella 9 è stata modificata dalla sequenza contrattuale Ata del 25/7/08.*

### **Articolo 57 – Collaborazioni plurime per il personale ATA**

1. Il personale ATA può prestare la propria collaborazione ad altra scuola per realizzare specifiche attività che richiedano particolari competenze professionali non presenti in quella scuola.

Tale collaborazione non comporta esoneri, anche parziali, nella scuola di servizio ed è autorizzata dal dirigente scolastico sentito il direttore dei servizi generali ed amministrativi.

### **Articolo 58 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (\*)**

1. Per il personale di cui al precedente art. 44, nelle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica provinciale delle aree di personale a tempo pieno, con esclusione della qualifica di DSGA e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

3. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun profilo professionale, da riservare a rapporti a tempo parziale, fermo restando il limite massimo del 25%, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.

4. I criteri e le modalità di cui al comma 3,

nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, sono preventivamente comunicate dal MPI alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 1, punto 1/b, e verificate in un apposito incontro.

5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 50% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.

6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 7. La domanda va presentata al dirigente scolastico entro i termini specificati dalla relativa OM.

7. Il tempo parziale può essere realizzato:

a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal DLGS 25/02/2000, n. 61.

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive aventi carattere continuativo, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

9. Al personale interessato è consentito, previa autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e



non siano incompatibili con le attività d'istituto della stessa Amministrazione. L'assunzione di altro lavoro, o la variazione della seconda attività da parte del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, deve essere comunicata al dirigente scolastico entro 15 giorni.

10. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto a un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto a un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del DLGS n. 61/2000.

13. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni di cui all'art. 39, comma 13.

*(\*) La legge 183/2010 rende possibile la revoca unilaterale del contratto part-time. La legge 133/2008 aveva già stabilito la piena discrezionalità nella concessione del part-time.*

### **Articolo 59 – Contratto a tempo determinato per il personale in servizio**

1. Il personale ATA può accettare, nell'ambito del comparto scuola, contratti a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede.

2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.

### **Articolo 60 – Rapporto di lavoro a tempo determinato**

1. Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 40. Anche il personale ATA, ove ne ricorrano le condizioni, ha diritto al completamento dell'orario.

2. Le domeniche e le festività infrasettimanali ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il dipendente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile.

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

### **Articolo 61 – Restituzione alla qualifica di provenienza**

1. Il personale appartenente ad una qualifica ATA può, a domanda, essere restituito alla qualifica ATA di provenienza con effetto dall'anno scolastico successivo alla data del provvedimento di restituzione. Il provvedimento è disposto dal Direttore regionale scolastico della sede di titolarità.

2. Il personale restituito alla qualifica di provenienza assume in essa il trattamento giuridico ed economico che gli sarebbe spettato in caso di permanenza nella qualifica stessa.

### **Articolo 62 – Sequenza contrattuale**

1. Le Parti convengono che la materia di cui al presente Capo possa essere rivista in una successiva sequenza contrattuale da attivarsi entro 30 giorni dalla firma definitiva del presente CCNL.

2. Per le finalità di cui al comma 3, sono destinate alla sequenza contrattuale le seguenti risorse finanziarie:

a) a decorrere dal 31/12/2007, le risorse derivanti dal contenimento della spesa del per-

sonale ATA, pari a 34 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi;

b) a decorrere dal 31/12/2007, le risorse corrispondenti allo 0,39% della massa salariale al 31/12/2005 che saranno stanziare dalla Legge finanziaria 2008 in base al Protocollo Governo-OO.SS. del 29 maggio 2007;

c) quota parte delle risorse di cui all'art. 47, comma 1 lett. b), attualmente finalizzate al finanziamento dei incarichi specifici del personale ATA.

3. La sequenza contrattuale di cui al comma 1, avrà ad oggetto le seguenti finalità:

a) la rivalutazione del valore unitario delle posizioni economiche per la valorizzazione del personale ATA di cui agli artt. 49 e 50, nonché l'estensione della platea dei beneficiari;

b) assegnazione di nuove posizioni economiche nell'Area B finalizzate all'individuazione di attività lavorative complesse, caratterizzata da autonomia operativa, attraverso le procedure selettive di cui all'art. 48;

c) il riesame delle modalità di applicazione dell'art. 55.

4. Nella medesima sequenza contrattuale, saranno affrontate le modifiche della declaratoria dei profili professionali, nonché le eventuali modifiche degli artt. 56 e 89 del presente CCNL. In quella sede verrà definito il raccordo tra i titoli di studio attualmente richiesti e quelli stabiliti dalla tabella B del presente CCNL.

## CAPO VI – LA FORMAZIONE

### Articolo 63 – Formazione in servizio

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità professionale mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di con-

corso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti.

Conformemente all'Intesa sottoscritta il 27 giugno 2007 tra il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e le Confederazioni sindacali, verrà promossa, con particolare riferimento ai processi d'innovazione, mediante contrattazione, una formazione dei docenti in servizio organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo.

2. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo l'Amministrazione utilizza tutte le risorse disponibili, nonché le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge o da norme comunitarie. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con la stessa destinazione. In via prioritaria si dovranno assicurare alle istituzioni scolastiche opportuni finanziamenti per la partecipazione del personale in servizio ad iniziative di formazione deliberate dal collegio dei docenti o programmate dal DSGA, sentito il personale ATA, necessarie per una qualificata risposta alle esigenze derivanti dal piano dell'offerta formativa.

### Articolo 64 – Fruizione del diritto alla formazione

1. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità.

2. Le iniziative formative, ordinariamente, si svolgono fuori dell'orario di insegnamento.

3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese di viaggio.

4. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, può partecipare, previa autorizzazione del capo d'istituto, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative o di



aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione all'attuazione dei profili professionali. In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione.

5. Gli insegnanti hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche.

6. Il dirigente scolastico assicura, nelle forme e in misura compatibile con la qualità del servizio, un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per consentire la partecipazione a iniziative di formazione anche in aggiunta a quanto stabilito dal precedente comma 5.

7. Le stesse opportunità, fruizione dei cinque giorni e/o adattamento dell'orario di lavoro, devono essere offerte al personale docente che partecipa in qualità di formatore, esperto e animatore ad iniziative di formazione. Le predette opportunità di fruizione di cinque giorni per la partecipazione ad iniziative di formazione come docente o come discente non sono cumulabili. Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti diplomati in servizio hanno un carattere di priorità.

8. La formazione dei docenti si realizza anche mediante l'accesso a percorsi universitari brevi finalizzati all'integrazione dei piani di studio in coerenza con esigenze derivanti dalle modifiche delle classi di concorso e degli ambiti disciplinari.

9. Il Ministero ricercherà tutte le utili convergenze con gli interlocutori istituzionali e le Università Italiane per favorire l'accesso al personale interessato, ivi compreso il riconoscimento dei crediti formativi.

10. I criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, sono definiti nell'ambito della contrattazione decentrata presso gli uffici scolastici regionali.

11. All'interno delle singole scuole, per il personale in servizio, iscritto ai corsi di laurea, a corsi di perfezionamento o a scuole di specializzazione, con particolare riferimento ai corsi utili alla mobilità professionale, alla riconversione e al reimpiego, il dirigente scolastico, nei limiti di compatibilità con la qualità del servizio, garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro.

12. Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza, all'apprendimento in rete e all'autoaggiornamento, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze.

13. A livello di singola scuola il dirigente scolastico fornisce un'informazione preventiva sull'attuazione dei criteri di fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

#### Articolo 65 – Livelli di attività

1. Alle istituzioni scolastiche singole, in rete o consorziate, compete la programmazione delle iniziative di formazione, riferite anche ai contenuti disciplinari dell'insegnamento, funzionali al POE, individuate sia direttamente sia all'interno dell'offerta disponibile sul territorio, ferma restando la possibilità dell'autoaggiornamento.

2. L'amministrazione scolastica regionale garantisce, su richiesta delle istituzioni scolastiche, servizi professionali di supporto alla progettualità delle scuole, azioni perequative e interventi legati a specificità territoriali e tipologie professionali.

3. All'amministrazione centrale competono gli interventi di interesse generale, soprattutto quelli che si rendono necessari per le innovazioni, sia di ordinamento sia curriculari, per l'anno di formazione, per i processi di mobilità e di riqualificazione e riconversione professionale, per la formazione finalizzata all'attuazione di specifici istituti contrattuali, nonché il coordinamento complessivo degli interventi.

## Articolo 66 – Il piano annuale delle istituzioni scolastiche

1. In ogni istituzione scolastica ed educativa il Piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione destinate ai docenti è deliberato dal Collegio dei docenti coerentemente con gli obiettivi e i tempi del POE, considerando anche esigenze ed opzioni individuali. Analogamente il DSGA predispone il piano di formazione per il personale ATA.

Il Piano complessivo si può avvalere delle offerte di formazione promosse dall'amministrazione centrale e periferica e/o da soggetti pubblici e privati qualificati o accreditati. Il Piano si articola in iniziative:

- promosse prioritariamente dall'Amministrazione;
- progettate dalla scuola autonomamente o consorziata in rete, anche in collaborazione con l'Università (anche in regime di convenzione), con le associazioni professionali qualificate, con gli Istituti di Ricerca e con gli Enti accreditati.

## Articolo 67 – I soggetti che offrono formazione

1. Le parti confermano il principio dell'accredimento degli enti e delle agenzie per la formazione del personale della scuola e delle istituzioni educative e del riconoscimento da parte dell'amministrazione delle iniziative di formazione.

2. Sono considerati soggetti qualificati per la formazione del personale della scuola le medesime istituzioni scolastiche, le università, i consorzi universitari, interuniversitari e gli istituti pubblici di ricerca, ivi compresa l'Agenzia di cui all'art. 1, co 610, della L. n. 296/2006. Il MPI può riconoscere come soggetti qualificati associazioni professionali sulla base della vigente normativa.

3. Il Ministero, sulla base dei criteri sottoidicati e sentite le OO.Ss., definisce le procedure da seguire per l'accredimento di soggetti – i soggetti qualificati di cui al precedente comma sono di per sé accreditati – per la realizzazione di progetti di interesse generale. I criteri di riferimento sono:

- la missione dell'ente o dell'agenzia tenendo

- conto delle finalità contenute nello statuto;
- l'attività svolta per lo sviluppo professionale del personale della scuola;
- l'esperienza accumulata nel campo della formazione;
- le capacità logistiche e la stabilità economica e finanziaria;
- l'attività di ricerca condotta e le iniziative di innovazione metodologica condotte nel settore specifico;
- il livello di professionalizzazione raggiunto, anche con riferimento a specifiche certificazioni e accreditamenti già avuti e alla differenza funzionale di compiti e di competenze;
- la padronanza di approcci innovativi, anche in relazione al monitoraggio e alla valutazione di impatto delle azioni di formazione;
- il ricorso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- la documentata conoscenza della natura e delle caratteristiche dei processi di sviluppo professionale del personale della scuola;
- la specifica competenza di campo in relazione alle aree progettuali di lavoro;
- la disponibilità a consentire il monitoraggio, l'ispezione e la valutazione delle singole azioni di formazione.

4. I soggetti qualificati di cui al comma 2 e i soggetti accreditati di cui al comma 3 possono accedere alle risorse destinate a progetti di interesse generale promossi dall'amministrazione.

5. Possono proporsi anche le istituzioni scolastiche, singole o in rete e/o in consorzio, sulla base di specifiche competenze e di adeguate infrastrutture.

6. La contrattazione decentrata regionale individua i criteri con cui i soggetti che offrono formazione partecipano ai progetti definiti a livello territoriale.

7. I soggetti qualificati, accreditati o proponenti corsi riconosciuti sono tenuti a fornire al sistema informativo, l'informazione, secondo moduli standard che saranno definiti, relativa alle iniziative proposte al personale della scuola.

## Articolo 68 – Formazione in ingresso

1. Per i docenti a tempo indeterminato di nuova assunzione l'anno di formazione trova

realizzazione attraverso specifici progetti contestualizzati, anche con la collaborazione di reti e/o consorzi di scuole.

2. L'impostazione delle attività tiene conto dell'esigenza di personalizzare i percorsi, di armonizzare la formazione sul lavoro – con il sostegno di tutor appositamente formati – e l'approfondimento teorico assicurando adeguate condizioni di accoglienza.

3. Nel corso dell'anno di formazione sono create particolari opportunità opzionali per il miglioramento delle competenze tecnologiche e della conoscenza di lingue straniere, anche nella prospettiva dell'acquisizione di certificazioni internazionalmente riconosciute.

#### **Articolo 69 – Formazione per il personale delle scuole in aree a rischio o a forte processo immigratorio o frequentate da nomadi**

1. Per le scuole collocate nelle aree a rischio l'amministrazione promuove e sostiene iniziative di formazione in relazione agli obiettivi di prevenire la dispersione scolastica, di sviluppare la cultura della legalità, nonché di aumentare significativamente i livelli di successo scolastico, utilizzando metodi e tecniche di elevata efficacia, di formazione e di sostegno professionale facendo ricorso anche alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

2. Partecipano alle attività di formazione, in relazione ai progetti delle scuole coinvolte, gli insegnanti e il personale ATA. I corsi sono organizzati dalle scuole, singole o in rete, e si avvalgono della collaborazione di soggetti qualificati o accreditati, nonché della cooperazione di istituzioni ed enti presenti sul territorio.

3. Per gli insegnanti delle scuole collocate nelle aree a forte processo immigratorio, tenendo conto delle esperienze già realizzate l'amministrazione promuove l'organizzazione di seguenti attività formative:

- pronto intervento linguistico,
- corsi specifici sull'insegnamento della lingua italiana ad alunni ed adulti, di lingua nativa diversa dall'italiano,
- approfondimento delle tematiche dell'educazione interculturale,

– produzione e diffusione di materiali didattici.

4. A seguito di specifiche intese i corsi per l'insegnamento della lingua italiana ad allievi ed adulti, di lingua nativa diversa dall'italiano, possono anche essere offerti dalle Università come corsi di perfezionamento. Per la predisposizione di materiali per il pronto intervento linguistico e per la messa a disposizione di risorse didattiche si fa ricorso alle tecnologie della comunicazione e dell'informazione.

5. Per l'impostazione e l'organizzazione delle attività le scuole e l'amministrazione si avvalgono della collaborazione di soggetti qualificati e/o accreditati, cooperano con le iniziative già realizzate o in corso da parte degli enti locali, delle associazioni espressione delle comunità di immigrati, delle organizzazioni non governative e delle associazioni di volontariato riconosciute.

#### **Articolo 70 – Formazione degli insegnanti che operano in ambienti di apprendimento particolari**

1. Gli obiettivi delle iniziative di formazione finalizzata sono l'acquisizione e lo sviluppo di specifiche competenze per insegnanti che operano nei centri territoriali permanenti, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle sezioni presso gli ospedali e gli istituti penitenziari e l'attivazione delle condizioni per il pieno sviluppo delle politiche di formazione permanente. L'Amministrazione garantisce che specifiche iniziative siano rivolte ai docenti che operano o che intendano operare in tali settori.

2. I corsi mirano a diffondere la conoscenza dei diversi contesti e processi di apprendimento, ad accrescere la familiarità con le metodologie attive di insegnamento, a sviluppare la padronanza delle strategie formative (modularità, riconoscimento dei crediti formativi e professionali, percorsi individuali di apprendimento, certificazione delle competenze).

3. In questa prospettiva il campo di azione potrà ampliarsi in relazione anche all'evoluzione dei processi di rinnovamento nel settore della formazione integrata e dei modelli di cooperazione tra l'istruzione e la formazione professionale.

4. Per il settore delle scuole negli ospedali e

negli istituti di prevenzione e pena il MPI realizza le necessarie intese, con i Ministeri della Salute e di Giustizia, per la programmazione, l'organizzazione e la finalizzazione delle attività.

#### **Articolo 71 – Commissione bilaterale per la formazione**

1. Le Parti convengono che, entro 60 gg. dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, sia istituita una Commissione, tra il MPI e le OO.SS. firmatarie, che persegue l'obiettivo di programmare e realizzare qualificate e certificate iniziative di formazione nazionale per il personale del comparto.

2. La costituzione della predetta Commissione non potrà comportare alcun onere aggiuntivo e la partecipazione alla stessa sarà a titolo gratuito per tutti i componenti.

### **CAPO VII – TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO (\*)**

#### **Articolo 72 – Finalità**

1. Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, previste dal DLGS 626/94 come modificato dal DLGS 242/96, le parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno delle istituzioni scolastiche sulla base dei criteri e delle modalità previste dai successivi articoli del presente capo, in coerenza con le norme legislative di riferimento e con quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale quadro del 10 luglio 1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel comparto pubblico.

#### **Articolo 73 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le unità scolastiche previste dal

DM n. 382/98, è eletto nei modi previsti dal succitato Accordo quadro 10/7/1996 e dall'art. 58 del CCNI 31/08/99. Qualora non possa essere individuato, la RSU designa altro soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola. Ove successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le Os.Ss del comparto scuola.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt. 18 e 19 del DLGS 626/94, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:

a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;

b) laddove il DLGS 626/94 prevede l'obbligo da parte del dirigente scolastico di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il dirigente scolastico consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5 del DLGS 626/94.

Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

d) il dirigente scolastico su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;

e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art. 19, comma 1, lett. G) del DLGS n. 626 citato e del relativo Accordo quadro. La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base di minimo 32 ore; i contenuti della formazione sono quelli previsti dal DLGS 626/94, e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;

f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;

g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del DLGS 626/94, i rappresentanti per la sicurezza oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 19 del DLGS 626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

## Articolo 74 – Organismi paritetici territoriali

1. Alle delegazioni trattanti a livello scolastico regionale, sono affidati i compiti e i ruoli dell'organismo paritetico di cui all'art. 20 del DLGS 626/94.

2. Tale organismo ha compiti di orientamento e promozione delle iniziative formative e informative nei confronti dei prestatori d'opera subordinati, degli altri soggetti ad essi equiparati e dei loro rappresentanti, di orientamento degli standard di qualità di tutto il processo formativo, di raccordo con i soggetti istituzionali di livello territoriale operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione di dette finalità. Inoltre, tali organismi assumono la funzione di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti legislative e contrattuali non escludendo la via giurisdizionale.

## Articolo 75 – Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza

1. Al fine di stabilizzare i rapporti partecipativi in materia di igiene e sicurezza l'Osservatorio Nazionale Paritetico ha il compito di monitorare lo stato di applicazione della normativa, di coordinare l'azione dei comitati paritetici territoriali, di avanzare proposte agli organi competenti in merito alla normativa e alle sue applicazioni, di fare da raccordo con i soggetti istituzionali a livello nazionale operanti in materia di salute e sicurezza.

## Articolo 76 – Norme di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente capo si fa esplicito riferimento al DLGS 626/94, al DLGS 242/96, al DM 292/96, al DM 382/98, al CCNQ del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

*(\*) Va ricordato che la normativa di riferimento sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è stata aggiornata e raccolta in un testo unico: il DLGS 81/2008.*

## CAPO VIII – ASPETTI ECONOMICO-RETRIBUTIVI GENERALI

### Articolo 77 – Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale docente, educativo ed ATA appartenente al comparto della Scuola si compone delle seguenti voci:

– *trattamento fondamentale*:

- a) stipendio tabellare per posizioni stipendiali;
- b) posizioni economiche orizzontali;
- c) eventuali assegni “ad personam”.

– *trattamento accessorio*:

- a) retribuzione professionale docenti;
- b) compenso per le funzioni strumentali del personale docente;
- c) compenso per le ore eccedenti e le attività aggiuntive;
- d) indennità di direzione dei DSGA;
- e) compenso individuale accessorio per il personale ATA;
- f) compenso per incarichi ed attività al personale ATA;
- g) indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto;
- h) altre indennità previste dal presente contratto e/o da specifiche disposizioni di legge.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della Legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

3. Le competenze di cui ai commi precedenti aventi carattere fisso e continuativo sono corrisposte congiuntamente in unica soluzione mensile.

### Articolo 78 – Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari previsti dall'art. 2, comma 2, del CCNL 7/12/2005 sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata Tabella 1, alle scadenze ivi previste.

2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, i valori degli stipendi annui sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite nella Tabella 2\*.

3. Al personale educativo spetta il trattamento economico previsto per i docenti di scuola dell'infanzia e primaria.

\* *La tabella 2 è stata modificata dalla sequenza contrattuale del 8/4/08.*

### Articolo 79 – Progressione professionale (\*)

1. Al personale scolastico è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella 2, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:

- a) due anni di ritardo in caso di sospensione dal servizio per una durata superiore ad un mese per il personale docente e in caso di sospensione del lavoro di durata superiore a cinque giorni per il personale ATA;
- b) un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un mese per il personale docente e fino a cinque giorni per il personale ATA.

(\*) *La legge 122/2010 ha bloccato le progressioni economiche fino al 2013. L'accordo del 4/8/2011 ha allungato la permanenza nelle posizioni stipendiali (gradoni) riducendole.*

### Articolo 80 – Tredicesima mensilità

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato spetta una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari al trattamento fondamentale spettante al personale nel mese di dicembre, fatto salvo



quanto previsto nei commi successivi.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.

5. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

#### Articolo 81 – Effetti dei nuovi stipendi (\*)

1. Gli incrementi stipendiali di cui all'art. 78 hanno effetto integralmente sulla 13<sup>a</sup> mensilità, sui compensi per le attività aggiuntive, sulle ore eccedenti, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo e sull'assegno alimentare.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 78 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli incrementi maturati alla data di cessazione dal servizio.

(\*) *La legge 122/2010 stabilisce il passaggio di tutti i dipendenti dal regime di buonuscita a TFR decorrere dal 1.1.2011.*

#### Articolo 82 – Compenso individuale accessorio per il personale ATA

1. Al personale ATA delle scuole di ogni or-

dine e grado e delle istituzioni educative, è corrisposto, con le decorrenze a fianco indicate, un compenso individuale accessorio, nelle misure e con le modalità di seguito indicate, salvo restando l'eventuale residua sussistenza di compensi corrisposti *ad personam*.

2. Il compenso di cui al comma 1 è incrementato nelle misure ed alle scadenze indicate nell'allegata Tabella 3.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 il Compenso Incentivante Accessorio, di cui al comma 1, è incluso nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.

4. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore del Compenso Incentivante Accessorio effettivamente corrisposto in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.

5. Il compenso di cui al comma 1, per il personale a tempo determinato, è corrisposto secondo le seguenti specificazioni:

- a) dalla data di assunzione del servizio, per ciascun anno scolastico, al personale ATA con rapporto di impiego a tempo determinato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico;
- b) dalla data di assunzione del servizio, e per un massimo di dieci mesi per ciascun anno scolastico, al personale ATA con rapporto di impiego a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche.

6. Nei confronti del direttore dei servizi generali ed amministrativi detto compenso viene corrisposto nell'ambito delle indennità di direzione di cui all'art. 56.

7. Il compenso individuale accessorio in questione spetta in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente pre-

stato o situazioni di stato assimilate al servizio;

8. Per i periodi di servizio o situazioni di stato assimilate al servizio inferiori al mese detto compenso è liquidato al personale in ragione di 1/30 per ciascun giorno di servizio prestato o situazioni di stato assimilate al servizio.

9. Nei casi di assenza per malattia si applica l'art. 17, comma 8, lettera a).

10. Per i periodi di servizio prestati in posizioni di stato che comportino la riduzione dello stipendio il compenso medesimo è ridotto nella stessa misura.

11. Nei confronti del personale ATA con contratto part-time, il compenso in questione è liquidato in rapporto all'orario risultante dal contratto.

12. Il compenso di cui trattasi è assoggettato alle ritenute previste per i compensi accessori. Alla sua liquidazione mensile provvedono le direzioni provinciali del tesoro (DPT).

13. A tutto il personale ATA a tempo determinato e indeterminato, a valere sulle risorse derivanti dalle economie realizzate nell'applicazione progressioni economiche di cui all'art. 7 del CCNL 7/12/2005 (22 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi per l'anno 2006) e dal contenimento della spesa del personale ATA (96,3 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi per l'anno 2007), è corrisposta un compenso *una-tantum* pari a Euro 344,65 in ragione del servizio prestato nel biennio contrattuale 2006/07.

### **Articolo 83 – Retribuzione professionale docenti**

1. La retribuzione professionale docenti di cui all'art. 81 del CCNL 24.07.2003 è incrementata nelle misure mensili lorde ed alle scadenze indicate nella allegata Tabella 4.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 la retribuzione professionale docenti, di cui al comma 1, è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.

3. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del

trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore della retribuzione professionale docenti effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.

4. Al personale docente ed educativo, a valere sulla quota aggiuntiva per il solo anno 2005 di risorse derivanti dalle mancata applicazione delle funzioni tutoriali dei docenti (63,8 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi), è corrisposta una *una-tantum* pari a Euro 51,46 complessiva in ragione del servizio prestato da ciascun docente durante l'anno 2006.

### **Articolo 84 – Fondo dell'istituzione scolastica\***

1. Le risorse destinate al finanziamento del fondo di istituto, già definite ai sensi dell'art. 5 del CCNL 7.12.2005, sono incrementate, a decorrere dal 31/12/2007 ed a valere sull'anno 2008, di un importo pari a Euro 2,36 mensili pro-capite per tredici mensilità per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2005, corrispondente allo 0,11% della massa salariale alla predetta data.

2. Gli incrementi previsti all'art. 5, comma 1, I e II alinea, del CCNL 7/12/05 ricevono nel presente accordo una diversa finalizzazione, poiché destinate a coprire gli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 82 e 83 del presente CCNL, conseguentemente sono stornati in via definitiva dalle risorse complessive del fondo a decorrere dall'anno 2006.

\* SEQUENZA CONTRATTUALE DEL 8/4/08

#### *Dichiarazione congiunta n. 2*

Le parti prendono atto della lettera del Ministero della Pubblica Istruzione – Direzione generale per la politica finanziaria e per il bilancio, prot. n. 100 del 30/1/2008, con la quale sono comunicate le risorse destinate alle competenze accessorie del personale, come risultanti dai dati seguenti (comprensivi degli oneri riflessi a carico



dell'amministrazione):

complessivi 1.333.547.044 di Euro, destinati alle competenze accessorie del personale del comparto ed assegnate direttamente alle istituzioni scolastiche;

- di cui: 90.000.000 di Euro destinati ai compensi per le ore eccedenti per le attività di avviamento alla pratica sportiva e alle ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti, per la parte residuale;

- di cui: 120.850.914 di Euro destinati alle funzioni strumentali;

- di cui: 95.514.526 di Euro destinati alle funzioni aggiuntive;

- di cui: 53.195.060 di Euro destinati alle aree a rischio;

- di cui: 2.497.587 di Euro destinati al personale comandato ex IRRE, MPI.

Le predette risorse non ricomprendono gli incrementi del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1 del CCNL del 29/11/2007 e all'art. 4 del presente CCNL (*vedi pag. 110 - Ndr*).

#### **Articolo 85 – Nuovi criteri di ripartizione delle risorse per il finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica**

*(Testo così modificato dalla sequenza contrattuale del 8/4/08)\**

1. A decorrere dal 31.12.2007, l'importo complessivo delle risorse del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84 del presente CCNL, sono ripartite, annualmente, tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, in relazione ai seguenti criteri:

- 15 % in funzione del numero delle sedi di erogazione del servizio;

- 68 % in funzione del numero degli addetti individuati dai decreti interministeriali quale organico di diritto di tutto il personale docente ed educativo e del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario;

- 17 % in funzione del numero degli addetti individuati dal decreto interministeriale quale organico di diritto del personale docente degli istituti secondari di II grado.

2. In coerenza con i criteri definiti dal comma precedente, il riparto delle risorse com-

plesive di cui all'art. 84 del presente CCNL, disponibili dal 31 dicembre 2007, è effettuato sulla base dei valori unitari annui, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e dei parametri per anno scolastico di riferimento, di seguito indicati:

- € 4.157,00 Euro per ciascun punto di erogazione del servizio;

- € 802,00 per ciascun addetto individuato dai decreti interministeriali quale organico di diritto del personale docente ed educativo e del personale amministrativo, tecnico e ausiliario;

- € 857,00 ulteriori rispetto alla quota del precedente alinea per ciascun addetto individuato dal decreto interministeriale, quale organico di diritto del personale docente degli istituti secondari di secondo grado.

3. I valori unitari indicati al comma 2 saranno oggetto di aggiornamento nel successivo biennio contrattuale, al fine di renderli compatibili con le future risorse contrattuali, nonché con le variazioni delle sedi di erogazioni del servizio e dell'organico di diritto. Nella stessa sede sarà quantificata, ai sensi degli artt. 56 c. 3, 82 c. 4 e 83 c. 3 del presente CCNL, la decurtazione annuale complessiva a carico del fondo dell'istituzione scolastica, occorrente per la copertura dei maggiori oneri derivanti dall'inclusione, nella base di calcolo del TFR, degli elementi retributivi di cui ai predetti articoli.

#### **\* SEQUENZA CONTRATTUALE DEL 8/4/08**

##### *Dichiarazione congiunta n. 1*

Le parti sono concordi nel ritenere che l'espressione "punto di erogazione del servizio" di cui all'art. 85, comma 1 del CCNL 29/11/2007, come sostituito dall'art. 1 del presente CCNL va riferita alle tabelle di cui al documento relativo alla situazione di organico di diritto per l'anno scolastico 2007-2008, come pubblicata dalla Direzione generale per i sistemi informativi del Ministero della Pubblica Istruzione (aggiornata al mese di ottobre 2007).

#### **Articolo 86 – Compensi accessori per il personale in servizio presso ex IRRE e MPI**

1. Per l'erogazione di compensi per il tratta-

mento accessorio da corrispondere al personale docente, educativo ed ATA in servizio presso gli ex IRRE e comandato nell'Amministrazione centrale e periferica del MPI, in base alle vigenti disposizioni, nonché al personale con incarico di supervisione nelle attività di tirocinio sono corrisposti compensi accessori nelle misure e secondo le modalità definite nel CCNI del 18.2.2003.

2. Al finanziamento dei compensi di cui al comma 1 sono destinate il 50% delle risorse di cui all'art. 18, ultimo periodo, del CCNL del 15 marzo 2001. La restante quota del 50% alimenta le risorse complessive per il finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84 del presente CCNL.

3. Le risorse non utilizzate alla fine dell'esercizio finanziario alimentano le risorse complessive per il finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84 del presente CCNL. (\*)

*(\*) La legge finanziaria 122/2010 (art. 9) impegna il recupero in contrattazione integrativa delle economie sui fondi contrattuali realizzate in seguito ai tagli di personale.*

### **Articolo 87 – Attività complementari di educazione fisica**

1. Le ore eccedenti le 18 settimanali effettuabili, fino ad un massimo di 6 settimanali, del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva, vanno individuate ed erogate nell'ambito di uno specifico progetto contenuto nel POE, progetto che può riguardare anche la prevenzione di paramorfismi fisici degli studenti.

2. Ferma restando la spesa complessiva sostenuta nel decorso anno scolastico, il compenso in parola può essere corrisposto, nella misura oraria, maggiorata del 10%, prevista dall'art. 70 del CCNL del 4.8.1995, ovvero in modo forfetario e riguardare solo docenti di educazione fisica impegnati nel progetto in servizio nell'istituzione scolastica.

3. Ai docenti coordinatori provinciali per l'educazione fisica è erogato, nel limite orario settimanale del precedente comma 1, il com-

penso per le ore eccedenti con la maggiorazione prevista dal presente articolo.

### **Articolo 88 – Indennità e compensi a carico del fondo di istituto\***

1. Le attività da retribuire, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, sono quelle relative alle diverse esigenze didattiche, organizzative, di ricerca e di valutazione e alle aree di personale interno alla scuola, eventualmente prevedendo compensi anche in misura forfetaria, da definire in sede di contrattazione, in correlazione con il POE, su delibera del consiglio di circolo o d'istituto, il quale, a tal fine, acquisisce la delibera del collegio dei docenti. La ripartizione delle risorse del fondo, dovrà tenere conto, anche con riferimento alle consistenze organiche delle aree, docenti e ATA, dei vari ordini e gradi di scuola eventualmente presenti nell'unità scolastica e delle diverse tipologie di attività (EDA, scuola ospedaliera, carceraria, corsi serali, convitti). Per gli insegnanti la finalizzazione delle risorse del presente articolo va prioritariamente orientata agli impegni didattici in termini di flessibilità, ore aggiuntive di insegnamento, di recupero e di potenziamento. La progettazione va ricondotta ad unitarietà nell'ambito del POE, evitando la burocratizzazione e la frammentazione dei progetti.

Nella determinazione delle misure unitarie dei compensi dovrà essere posta particolare attenzione a costituire un ragionevole equilibrio tra le diverse componenti della retribuzione.

2. Con il fondo sono, altresì, retribuite:

a) Il particolare impegno professionale "in aula" connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica, la flessibilità organizzativa e didattica che consiste nelle prestazioni connesse alla turnazione ed a particolari forme di flessibilità dell'orario, alla sua intensificazione mediante una diversa scansione dell'ora di lezione ed all'ampliamento del funzionamento dell'attività scolastica, previste nel regolamento sull'autonomia. Per il personale docente ed educativo in servizio nelle istituzioni scolastiche che abbiano attivato la flessibilità organizzativa e didattica spetta un compenso definito in misura forfetaria in contratta-

zione integrativa d'istituto;

b) le attività aggiuntive di insegnamento. Esse consistono nello svolgimento, oltre l'orario obbligatorio di insegnamento e fino ad un massimo di 6 ore settimanali, di interventi didattici volti all'arricchimento e alla personalizzazione dell'offerta formativa, con esclusione delle attività aggiuntive di insegnamento previste dall'art. 70 del CCNL del 4 agosto 1995 e di quelle previste dal precedente art. 86. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella Tabella 5;

c) le ore aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con debito formativo. Tali attività sono parte integrante dell'offerta formativa dell'istituto, sono programmate dal collegio dei docenti in coerenza con il POF e con i processi di valutazione attivati;

d) le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento. Esse consistono nello svolgimento di compiti relativi alla progettazione e alla produzione di materiali utili per la didattica, con particolare riferimento a prodotti informatici e in quelle previste dall'art. 29, comma 3 – lettera a) del presente CCNL eccedenti le 40 ore annue. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella Tabella 5;

e) le prestazioni aggiuntive del personale ATA, che consistono in prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella Tabella 6;

f) i compensi da corrispondere al personale docente ed educativo, non più di due unità, della cui collaborazione il dirigente scolastico intende avvalersi nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e gestionali. Tali compensi non sono cumulabili con il compenso per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 33 del presente CCNL;

g) le indennità di turno notturno, festivo, notturno-festivo con le modalità stabilite nel CCNI del 31/8/1999 e nelle misure definite con la Tabella 7;

h) l'indennità di bilinguismo e di trilingui-

simo, nei casi in cui non sia già prevista a carico di soggetti diversi dal MPI in base alla normativa vigente – nel qual caso potrà essere contrattata la relativa rivalutazione –, con le modalità stabilite nel CCNI del 31/8/1999 e nelle misure definite con la Tabella 8;

i) il compenso spettante al personale che in base alla normativa vigente sostituisce il DSGA o ne svolge le funzioni ai sensi dell'art. 56, comma 1, del presente CCNL, detratto l'importo del CIA già in godimento;

j) la quota variabile dell'indennità di direzione di cui all'art. 56 del presente CCNL spettante al DSGA con le modalità stabilite nel CCNI del 31.8.1999 e nelle misure definite con la Tabella 9;

k) compensi per il personale docente, educativo e ATA per ogni altra attività deliberata dal consiglio di circolo o d'istituto nell'ambito del POF;

l) particolari impegni connessi alla valutazione degli alunni.

#### \*SEQUENZA CONTRATTUALE DEL 8/4/08

##### *Articolo 4 - Integrazione alla disciplina del fondo dell'istituzione scolastica*

1. Al fine di sostenere la funzione docente in connessione con i processi di innovazione didattica ricompresi negli utilizzi di cui all'art. 88 del CCNL 29/11/2007, le risorse destinate al finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica, già definite ai sensi dell'art. 84 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007, sono incrementate, a decorrere dal 31/12/2007, di un importo pari allo 0,39% della massa salariale al 31/12/2005, riferita al personale docente, di cui si è tenuto conto ai fini della individuazione dei valori unitari medi di cui all'art. 85, comma 2 del CCNL Scuola sottoscritto il 29.11. 2007, come sostituito dall'art. 1 del presente CCNL.

#### **Articolo 89 – Direttore dei servizi generali e amministrativi**

*(Testo così sostituito dalla sequenza contrattuale del 25/7/08)*

1. Al personale DSGA possono essere corri-

sposti, fatto salvo quanto disposto dall'art. 88, comma 2, lett. j), esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo di istituto.

### **Articolo 90 – Norme transitorie di parte economica**

*(Questo articolo è stato integrato e completato dagli articoli 2 e 3 della sequenza contrattuale del 8/4/08)\**

1. In attuazione degli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e sindacati del 29 maggio 2007, le parti si rincontreranno per la sottoscrizione dell'accordo relativo al riconoscimento dei benefici economici in ordine alla integrazione delle risorse contrattuali per il biennio 2006-2007, non appena verrà approvata la legge finanziaria per l'anno 2008, contenente gli appositi stanziamenti aggiuntivi.

2. Le risorse di cui al comma 1 saranno destinate ad attribuire decorrenza febbraio 2007 all'aumento stipendiale a regime indicato nella Tabella 2, nonché ad aumentare le quantità complessive delle risorse indicate nell'art. 84, comma 1, finalizzate al fondo dell'istituzione scolastica per la contrattazione integrativa, in modo da garantirne un ammontare pari allo 0,5% del monte salari al 31/12/2005 del personale docente.

3. Nell'ambito della sequenza contrattuale saranno altresì disponibili per la valorizzazione del personale docente le risorse derivanti dal processo triennale di razionalizzazione del personale docente conclusosi nell'anno scolastico 2004/05, pari a 210 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi dal 31/12/2007. Nella sequenza contrattuale sarà valutata l'opportunità dell'istituzione della tredicesima mensilità su CIA, RPD e indennità di direzione o, in alternativa, l'eventuale incremento della retribuzione base.

4. Eventuali ulteriori risorse destinate alla ricerca didattica in classe, all'innovazione e agli interventi didattici integrativi saranno ripartite con particolare attenzione rivolta alle scuole dove il sistema di valutazione maggiormente rilevi disagio ambientale e funzionale, nonché alle istituzioni

che avranno evidenziato un particolare successo formativo a seguito delle oggettive verifiche previste dal medesimo sistema di valutazione.

5. Al fine di operare una completa ricognizione di tutte le risorse utilizzabili in sede di contrattazione integrativa le Parti si impegnano a redigere un elenco esaustivo delle singole poste finanziarie e delle loro corrispondenti finalità.

6. Si procederà altresì al riesame e all'omogenizzazione delle materie di cui agli articoli 9, 29, 30, 47 e 86, ricercando altresì una progressiva equiparazione tra insegnanti a tempo indeterminato e a tempo determinato.

7. Si procederà inoltre a definire i compensi per i presidenti e i commissari incaricati dell'esame di Stato, ai sensi dell'art. 4, comma 10, della legge n. 1/2007.

### **\*SEQUENZA CONTRATTUALE DEL 8/4/08**

#### *Articolo 2 - Retrodatazione incrementi stipendiali*

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 90, commi 1 e 2, del CCNL sottoscritto il 29.11.2007 e in applicazione di quanto previsto dall'art. 15 del DL 1/10/2007, n. 159, convertito con modificazioni dalla legge n. 222/2007, è confermata la retrodatazione al 1° febbraio 2007 degli incrementi di stipendio tabellare per i quali l'art. 78, tabella 2 del CCNL 29/11/2007, ha previsto decorrenza 31 dicembre 2007.

#### *Articolo 3 - Valorizzazione del personale docente*

1. Al fine di valorizzare il personale docente, le risorse di cui all'art. 90 c. 3 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007, derivanti dal processo triennale di razionalizzazione dello stesso personale, sono utilizzate per la rimodulazione dei differenziali retributivi tra le posizioni stipendiali di cui dall'art. 78, comma 2, del citato CCNL.

2. I valori retributivi previsti dal medesimo art. 78, comma 2 sono conseguentemente rideeterminati a decorrere dal 31/12/2007, anche agli effetti di cui all'art. 81 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007, secondo le misure indicate nell'allegata Tabella 1.

**CAPO IX – NORME DISCIPLINARI (\*)****SEZIONE I – Personale docente****Articolo 91 – Rinvio delle norme disciplinari**

1. Per il personale docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado, continuano ad applicarsi le norme di cui al Titolo I, Capo IV della Parte III del DLGS n. 297 del 1994 .

2. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali ed in attesa del loro riordino, al fine di garantire al personale docente ed educativo procedure disciplinari certe, trasparenti e tempestive, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, le Parti regoleranno con apposita sequenza contrattuale l'intera materia.

**SEZIONE II – Personale Amministrativo, tecnico e ausiliario****Articolo 92 – Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente adegua il proprio comportamento all'obbligo costituzionale di servire esclusivamente la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;
- b) cooperare al buon andamento dell'istituto, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione scolastica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- c) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti;

d) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

e) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso alle attività amministrative previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione, nonché agevolare le procedure ai sensi del DLGS n. 443/2000 e del DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

f) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli alunni;

g) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente scolastico;

h) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli alunni;

i) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività lavorative, ancorché non remunerate, in periodo di malattia o infortunio;

l) eseguire gli ordini inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente, non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

m) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale;

n) assicurare l'integrità degli alunni secondo le attribuzioni di ciascun profilo professionale;

o) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

- p) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- q) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- r) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- s) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, ed ogni successivo mutamento delle stesse;
- t) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- u) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente propri interessi finanziari o non finanziari.

### Articolo 93 – Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni degli obblighi disciplinati dall'art. 92 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

2. L'Amministrazione, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza previa contestazione scritta dell'addebito – da effettuarsi entro 20 giorni da quando il soggetto competente per la contestazione, di cui al successivo art. 94, è venuto a conoscenza del fatto – e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associa-

zione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. Il dipendente al quale sono stati contestati i fatti è convocato con lettera per la difesa non prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dall'accadimento del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione è applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi del successivo art. 94, il dirigente scolastico, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data di contestazione di addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

9. I termini di cui al presente articolo devono intendersi come perentori.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del DLGS 165/2001.

11. Per quanto riguarda conciliazione ed arbitrato, si rinvia al capo XII del presente CCNL.

### Articolo 94 – Competenze

1. Il rimprovero verbale, il rimprovero scritto e la multa sono inflitti dal dirigente scolastico.



2. La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il licenziamento con preavviso e il licenziamento senza preavviso sono inflitti dal Direttore generale regionale.

### Articolo 95 – Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del DLGS n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.

2. La recidiva in mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1,

per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;
- f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi.

5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio della scuola e destinato ad attività sociali a favore degli alunni.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai

terzi;

d) ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;

g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;

h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;

i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, ai genitori, agli alunni o a terzi.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso di applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;

e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non

attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanne passate in giudicato:

1. di cui all'art. 58 del DLGS 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli art. 316 e 316-bis del codice penale;

2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

3. per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.

d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

e) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

9. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

#### Articolo 96 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti, commessi in servizio, di rile-



vanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, negli altri casi il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 95, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 8, lett. f) e 9, lett. c) e d), non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 6.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 95, comma 8, lettera f) e comma 9, lettere c) e d), e successivamente assolto a seguito di revoca

sione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

#### **Articolo 97 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 95, commi 8 e 9.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del DLGS n.267/2000.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso

art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 96 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale di cui all'art. 77 del presente CCNL, comma 1, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'art. 92, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità sarà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda, per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 92, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso sarà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

*(\*) L'intero impianto delle norme disciplinari è stato modificato dal DLGS 150/2009 e le successive circolari attuative.*

#### **Articolo 98 – Comitato paritetico sul mobbing (\*)**

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascun Ufficio scolastico regionale con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
- b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate al Direttore regionale per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consi-

gliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. Gli Uffici scolastici regionali favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

*(\*) La legge 183/2010 (Collegato al lavoro) sostituisce i Comitati sul mobbing con organismi che operano su direttive dell'amministrazione.*

### Articolo 99 – Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. I Direttori generali regionali danno applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27/11/1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato i Direttori generali regionali danno informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

## CAPO X – PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

### Articolo 100 – Vertenze e organismi di conciliazione

1. La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi a vertenze che interessino le istituzioni scolastiche italiane di uno o più paesi esteri sono comunicate al Ministero degli affari esteri – Direzione generale per la promozione e la cooperazione culturale – il quale ne informa la Presidenza del consiglio dei ministri – Dipartimento per la funzione pubblica – ed il MPI – Gabinetto del Ministro; per le vertenze a livello di circoscrizione consolare, la comunicazione è indirizzata al consule territorialmente competente.

2. Sono costituiti, d'intesa tra le parti, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente accordo, organismi di conciliazione presso il Ministero degli affari esteri, per i conflitti che interessino il personale in servizio in uno o più paesi esteri, e presso gli uffici consolari, per i conflitti a livello di circoscrizione consolare.

### Articolo 101 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali vigente in Italia di cui al capo II si applica al personale

della scuola in servizio all'estero, ivi compresa la costituzione delle RSU.

Le relazioni sindacali si articolano a livello di contrattazione integrativa nazionale presso il Ministero Affari Esteri e a livello decentrato presso le Ambasciate, per le questioni che investano l'intero Paese ospite, i Consolati, per il personale dei corsi di lingua italiana e per il personale statale delle scuole private, e presso le istituzioni scolastiche italiane statali all'estero.

2. La delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa e decentrata a livello di Ministero è costituita da un delegato del Ministro degli Esteri, che la presiede, da un delegato del MPI e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici interessati dell'Amministrazione degli Affari Esteri e di quella del MIUR.

3. Con la contrattazione integrativa di cui al comma precedente, sarà anche determinato il trattamento dei permessi retribuiti, fruiti all'estero, con riguardo all'assegnamento di sede, fermo restando che questo spetta comunque per i sei giorni di ferie di cui all'art. 13, comma 9, ed all'art. 15, comma 2, alle condizioni di cui all'art. 658 del testo unico 16 aprile 1994, n. 297.

4. Per la contrattazione integrativa a livello di Ambasciata, la delegazione di parte pubblica è costituita dall'Ambasciatore o da un suo delegato, che la presiede, e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici consolari interessati. Presso gli Uffici consolari detta delegazione è costituita tenendo conto della struttura organizzativa degli Uffici stessi.

Presso le istituzioni scolastiche italiane statali all'estero, la delegazione di parte pubblica è costituita dal dirigente scolastico.

Le delegazioni sindacali ai vari livelli, sono costituite ai sensi dell'art. 7.

5. Con la contrattazione integrativa nazionale di cui al presente articolo vengono individuate per ogni funzione le specificità e le competenze in raccordo con le particolari situazioni esistenti all'estero.

Nell'ambito di una politica di diffusione della lingua italiana quale riscontro ad una crescente e sempre più articolata domanda, si può prevedere la possibilità di collaborazioni plurime effettuate presso altre scuole italiane o straniere che abbiano necessità di particolari esigenze professionali.

In considerazione della specifica articolazione della funzione svolta da docenti della scuola secondaria in qualità di lettori presso le Università straniere, sono definite con la contrattazione integrativa le funzioni del lettore e del lettore con incarichi extra-accademici.

### **Articolo 102 – Partecipazione**

1. L'Amministrazione degli Affari Esteri, a livello centrale e periferico, fornisce informazione preventiva e la relativa documentazione cartacea e/o informatica necessaria sulle materie previste dagli artt. 4 e 5, nonché in materia di assegni di sede, di cui al DLGS n. 62/98.

Essa fornisce altresì un'informazione preventiva relativamente ai posti di cui agli artt. 108 e 109, e sulle professionalità richieste dai compiti attribuiti al personale da destinare al Ministero degli Affari Esteri ai sensi dell'art. 626 del DLGS n. 297/94.

2. Possono essere inoltre consensualmente costituite commissioni paritetiche di studio per un esame approfondito delle materie di cui all'articolo 5.

### **Articolo 103 – Impegni connessi con l'attuazione dell'autonomia scolastica e con il piano dell'offerta formativa**

1. L'estensione all'estero dell'autonomia scolastica consente di introdurre elementi di flessibilità e di adeguamento dell'offerta formativa rispetto agli specifici contesti scolastici.

2. Il MAE, di concerto con il MPI, nel predisporre, sulla base delle vigenti disposizioni e con i relativi necessari adattamenti, i provvedimenti relativi all'estensione dell'autonomia alle istituzioni scolastiche, ne dà informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

3. Nell'ambito dell'attuazione dell'autonomia le istituzioni scolastiche definiscono, nel rispetto delle competenze dei vari organi e delle funzioni e professionalità esistenti, il piano dell'offerta formativa ed adottano le modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente di cui all'art. 26.

4. Le scuole statali italiane all'estero, come

previsto dall'art. 32, in coerenza con gli obiettivi di ampliamento dell'offerta formativa, potranno prevedere la possibilità che i docenti svolgano attività didattiche rivolte al pubblico anche di adulti, in relazione alle esigenze formative provenienti dal territorio, con esclusione dei propri alunni per quanto riguarda le materie di insegnamento comprese nel curriculum scolastico.

#### **Articolo 104 – Progetti finalizzati al miglioramento dell'offerta formativa e al superamento del disagio scolastico**

1. Le istituzioni scolastiche italiane all'estero promuovono progetti di miglioramento dell'offerta formativa, ivi compresi gli interventi a favore di problematiche di disagio e svantaggio, con criteri da definire nella contrattazione integrativa presso il MAE, fermo restando il quadro contrattuale metropolitano di riferimento.

2. I progetti devono definire, oltre che gli obiettivi e gli elementi di valutazione circa i risultati attesi, in particolare la programmazione delle attività aggiuntive del personale in servizio nonché l'eventuale raccordo con le iniziative di formazione ed aggiornamento funzionali ai progetti stessi.

3. Gli oneri derivanti dal presente articolo sono determinati nella misura annua necessaria a compensare le attività svolte dal personale docente e ATA in relazione ai progetti delle scuole e, comunque, nel limite di Euro 1.446.079,31 (L. 2.800.000.000). Le somme eventualmente non utilizzate, in ogni esercizio finanziario, confluiscono nel fondo d'istituto delle scuole metropolitane di cui all'art. 84.

#### **Articolo 105 – Ferie**

1. Per il personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario presso le istituzioni scolastiche italiane all'estero, la durata delle ferie è determinata in 48 giorni lavorativi, cui si aggiungono 4 giorni lavorativi per festività sopresse; ai fini del relativo computo il sabato è considerato giorno lavorativo.

2. I periodi di sospensione delle attività didattiche, durante i quali, ai sensi dell'art. 13,

comma 9, vanno fruite le ferie del personale docente, sono riferiti ai calendari scolastici in uso nel paese estero sede dell'istituzione scolastica italiana.

3. Il godimento di almeno quindici giorni lavorativi continuativi di riposo che il comma 11 del citato art. 13 assicura al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario nel periodo 1 luglio-31 agosto, va riferito ad altro periodo idoneo al calendario scolastico locale.

4. È assicurata all'interessato la fruizione dell'intero periodo di ferie a cui ha titolo nei casi di trasferimento tra paesi con differenti calendari scolastici locali, anche in deroga alle disposizioni di cui ai precedenti commi 2 e 3.

#### **Articolo 106 – Rapporto di lavoro a tempo determinato**

1. Per la copertura dei posti di insegnamento del contingente, temporaneamente vacanti, degli spezzoni di orario e per la sostituzione del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato temporaneamente assente, si stipulano contratti di lavoro a tempo determinato, con le modalità previste dall'art. 19 e dall'art. 40, commi 1, 2 e 3.

2. A decorrere dal primo marzo 2000, la retribuzione del personale docente con incarico a tempo determinato viene parametrata alla retribuzione dell'analogo personale in servizio nelle scuole metropolitane, ovvero – solo per i residenti – a quella locale, qualora più favorevole. Per il personale non residente la retribuzione complessiva è costituita da una retribuzione di base, pari alla retribuzione dell'analogo personale in servizio nelle scuole metropolitane e da un assegno di sede aggiuntivo, rapportato alla durata del contratto stipulato, individuato in una quota percentuale variabile dell'indennità di sede prevista per il personale a tempo indeterminato in servizio nelle scuole italiane all'estero, in modo che la retribuzione complessiva rimanga invariata rispetto a quella allo stato percepita.

3. Le nuove modalità per la costituzione delle graduatorie e per il conferimento delle supplenze dovranno essere ricollegate con le disposizioni generali in materia di conferimento delle supplenze, di competenza del MPI.

### Articolo 107 – Orari e ore eccedenti

1. Si conferma per il personale docente, in servizio nelle istituzioni scolastiche italiane all'estero, l'orario di servizio previsto per i docenti in territorio metropolitano.

2. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e le modalità per il monitoraggio e l'analisi delle attività di insegnamento svolte nelle istituzioni scolastiche ed universitarie straniere al fine di verificarne il raccordo con l'orario di insegnamento previsto per il territorio metropolitano ai sensi del CCNL.

3. Le ore eccedenti l'orario di insegnamento non costituenti cattedra saranno attribuite con le procedure di cui all'art. 30 e, in caso di indisponibilità del personale docente a tempo indeterminato, a personale docente con contratto a tempo determinato.

4. Nel caso di oggettiva impossibilità di reperimento di personale a tempo determinato, ovvero in casi di particolare strutturazione di cattedre superiori alle 18 ore, le ore eccedenti saranno distribuite tra il personale a tempo indeterminato, con priorità ai docenti che manifestino la loro disponibilità, nei limiti massimi previsti anche per i docenti in servizio nelle scuole del territorio metropolitano.

### Articolo 108 – Mobilità tra le istituzioni scolastiche all'estero

1. I trasferimenti di ufficio per soppressione di posto o per incompatibilità di permanenza nella sede possono essere disposti, per il personale docente ed ATA, anche su posti di istituzioni scolastiche di tipologia diversa da quella delle istituzioni in cui il personale ha prestato servizio, ovvero, da corsi a scuole e viceversa, purché il personale vi abbia titolo sulla base della funzione di destinazione. Essi possono aver luogo nell'ambito della medesima circoscrizione consolare o, in subordine, di una circoscrizione consolare limitrofa, anche di aree linguistiche diverse, per le quali sia stato accertato il requisito di idoneità nelle prove di selezione e, comunque, dopo avere effettuato le procedure di mobilità di ufficio nell'ambito della circoscrizione o dell'area linguistica. Alle stesse condi-

zioni i trasferimenti possono essere disposti su posti di paesi di altro emisfero. Le operazioni relative ai trasferimenti di ufficio precedono quelle per trasferimenti a domanda.

2. Anche i trasferimenti a domanda possono essere disposti su posti di istituzioni scolastiche di tipologia diversa da quella delle istituzioni in cui il personale ha prestato servizio o per circoscrizioni consolari ed aree linguistiche diverse, alle medesime condizioni di cui al comma 1.

3. Ulteriori modalità e criteri sono determinati nell'ambito della contrattazione integrativa nazionale di cui all'art. 101.

4. Per il personale assegnato alle scuole europee il trasferimento può essere disposto, a domanda, solo al termine di fine quinquennio, sui posti disponibili in altre scuole europee. In caso di soppressione di posto nelle scuole medesime, il personale, conseguentemente trasferito d'ufficio, ha titolo alla precedenza assoluta su posti in altre scuole europee, ove disponibili. Le modalità ed i tempi di applicazione del presente comma sono definiti con la contrattazione decentrata nazionale.

### Articolo 109 – Mobilità professionale verso le istituzioni scolastiche all'estero

1. La destinazione all'estero del personale docente ed ATA ai posti di contingente di cui all'art. 639 del TU 16/4/1994, n. 297, costituisce mobilità professionale ed è regolata, ai sensi del DLGS n. 165/2001, dalla contrattazione collettiva.

2. Le norme che seguono mirano alla concreta attuazione dei criteri di selettività professionale e del principio dell'alternanza, prevedendo un congruo periodo di servizio in territorio metropolitano tra un incarico e l'altro.

### Articolo 110 – Iscrizione alle graduatorie permanenti per la destinazione all'estero

1. La destinazione all'estero del personale docente e ATA avviene sulla base di graduatorie permanenti in cui hanno titolo ad essere inseriti coloro che abbiano superato una prova unica di accertamento della conoscenza di una o più lingue straniere tra quelle relative alle quattro aree



linguistiche (francese, inglese, tedesco e spagnolo).

2. Alla prova di accertamento linguistico, in detta con provvedimento del MAE d'intesa con il MPI, può partecipare, a domanda, il personale docente e ATA con contratto di lavoro a tempo indeterminato che, dopo l'anno di prova, abbia prestato almeno un anno di effettivo servizio di ruolo in territorio metropolitano ed appartenga ai ruoli per i quali sono definiti i codici funzione.

3. Coloro che supereranno la prova di accertamento linguistico, dovranno produrre, entro i termini previsti dall'apposita ordinanza del MAE, i titoli da valutare ai fini dell'inserimento nella graduatoria permanente.

#### Articolo 111 – Modalità di svolgimento della prova di accertamento della conoscenza della lingua

1. L'accertamento di cui al precedente art. 110 è effettuato sulla base di prove strutturate.

A tal fine sono predisposti distinti questionari per ciascuna delle seguenti categorie di candidati:

- a) docenti che aspirano alle istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee (la prova dovrà verificare l'adeguata conoscenza della lingua o delle lingue straniere);
- b) docenti che aspirano alle scuole europee (per i quali la prova dovrà verificare se il grado di conoscenza della lingua o delle lingue straniere consente la piena integrazione in uno specifico contesto educativo e plurilingue);
- c) docenti che aspirano ai dottorati di italiano presso le università straniere (per i quali la prova dovrà verificare se il grado di conoscenza della lingua o delle lingue straniere consente la piena integrazione in un contesto universitario e plurilingue);
- d) personale ATA.

Per ciascuna delle tre tipologie di istituzioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c), nonché per il personale ATA, saranno predisposti distinti questionari nelle lingue francese, inglese, tedesca e spagnola.

2. Salvo quanto previsto dal successivo comma 3, ciascun docente può chiedere di soste-

tere la prova per più tipologie di istituzioni e per più aree linguistiche. Analogamente il personale ATA può partecipare per più aree linguistiche.

3. Considerato che ai dottorati di italiano all'estero può essere destinato soltanto il personale dello Stato in possesso di specifici requisiti, per quanto concerne il personale della scuola hanno titolo a sostenere la prova di accertamento linguistico per i dottorati di italiano presso le Università straniere i candidati appartenenti alle seguenti categorie:

- a) docenti di italiano delle scuole secondarie di primo o secondo grado;
- b) docenti di lingue straniere delle scuole secondarie di primo o secondo grado, che abbiano superato, nell'ambito di corsi universitari, almeno due esami di lingua e/o letteratura italiana, secondo la tabella di omogeneità del MPI allegata ai bandi di concorsi per titoli ed esami emanati con DDG 31/3/1999 e 1/4/1999.

4. Per la predisposizione dei questionari di cui al precedente comma 1 e la relativa assistenza tecnica, il MAE può avvalersi di apposita Agenzia specializzata, purché qualificata o certificata in materia di prove strutturate linguistiche.

#### Articolo 112 – Valutazione della prova di accertamento linguistico

1. La valutazione della prova di accertamento della conoscenza della lingua straniera è effettuata in ottantesimi. Supera tale prova il personale che abbia riportato almeno 56/80.

2. Al termine di ogni giornata di effettuazione delle prove strutturate l'apposita commissione, nominata dal Direttore Generale per la Promozione e Cooperazione Culturale del MAE di concerto col MPI, redige appositi elenchi dei candidati che le hanno superate, con l'indicazione del punteggio conseguito. A conclusione di tutte le prove i nominativi di tali candidati saranno inseriti in appositi elenchi generali, redatti in stretto ordine alfabetico, e distinti per ciascun codice funzione, per ciascuna area linguistica, per le scuole europee e per dottorati.

3. Il personale incluso negli elenchi di cui sopra acquisisce il titolo professionale di accer-

tamento della conoscenza della lingua straniera che conserva la validità per i successivi nove anni scolastici.

### **Articolo 113 – Riformulazione e aggiornamento delle graduatorie permanenti**

1. Le graduatorie permanenti, distinte per codici funzione, per ogni area linguistica, per le scuole europee e per i dottorati, sono aggiornate ogni tre anni.

2. Nelle graduatorie sono indicati, per ciascun concorrente, il punteggio attribuito nelle prove di accertamento della conoscenza della lingua straniera, i punti corrispondenti ai titoli prodotti o rivalutati e il punteggio complessivo. La valutazione dei titoli ha luogo sulla base della tabella di valutazione allegata, che prevede un massimo di 80 punti, di cui 35 per i titoli culturali, 25 per i titoli professionali e 20 per i titoli di servizio. A parità di punteggio complessivo, l'ordine in graduatoria sarà determinato sulla base dei titoli di preferenza previsti dall'art. 5 del DPR 9/5/1994, n. 487 e successive modificazioni ed integrazioni.

3. Il MAE procede all'aggiornamento delle graduatorie di cui al comma 1 secondo i seguenti criteri:

- a) mantenimento nelle stesse del personale il cui titolo di accertamento linguistico conserva la validità, come indicato all'art. 112, comma 3. Tale personale ha, pertanto, titolo a richiedere l'aggiornamento del proprio punteggio con la valutazione dei titoli conseguiti successivamente alla costituzione delle graduatorie in cui risulti già inserito e considerati valutabili dalla tabella D allegata al presente contratto;
- b) deprezzamento dalle graduatorie stesse del personale il cui titolo di accertamento linguistico, che ha dato luogo all'inclusione nella graduatoria, non conserva validità nei termini sopra indicati;
- c) deprezzamento dalle graduatorie del personale che ha subito un provvedimento disciplinare superiore alla censura e non abbia ottenuto il provvedimento di riabilitazione;
- d) deprezzamento dalle graduatorie del per-

sonale che sia stato restituito ai ruoli metropolitan per incompatibilità, ovvero ai sensi dell'art. 120, che sia restituito ai ruoli metropolitan per ragioni di servizio;

e) deprezzamento dalle graduatorie del personale che abbia già prestato all'estero nelle istituzioni diverse dalle scuole europee un periodo di servizio di durata complessivamente superiore ai dieci anni;

f) deprezzamento dalle graduatorie delle scuole europee del personale che abbia già prestato servizio nelle stesse.

4. Le graduatorie permanenti, sono aggiornate entro il mese di febbraio, per consentire un regolare avvio dell'anno scolastico, con le modalità e i criteri indicati nei commi precedenti. Esse sono inoltre affisse all'albo del Ministero degli Affari Esteri – Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale, Uff. IV – e rimangono esposte per i successivi 15 giorni. Chiunque vi abbia interesse ha facoltà di prenderne visione entro il termine anzidetto e può, entro tale termine, presentare reclamo scritto, per errori od omissioni, alla Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale, Uff. IV, che, esaminanti i reclami, può rettificare anche d'ufficio, le graduatorie.

Delle decisioni assunte, e delle sintetiche motivazioni che le hanno supportate, è data comunicazione agli interessati ed ai controinteressati mediante affissione all'albo dell'Ufficio anzidetto.

5. Dopo l'accertamento del possesso, da parte dei concorrenti, dei requisiti per l'inclusione nelle graduatorie permanenti, il Direttore Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale approva le graduatorie, che sono pubblicate all'albo del MAE, DGPC, Uff. IV, mediante affissione. Avverso i risultati di tale procedimento è ammesso reclamo scritto da presentarsi entro 15 giorni dalla data di affissione. La decisione dell'Ufficio va assunta entro 10 giorni dal ricevimento del reclamo.

### **Articolo 114 – Gestione delle graduatorie per la destinazione all'estero**

1. Ogni anno, dopo le operazioni relative ai trasferimenti riservati al personale già in servizio



all'estero, i posti di contingente eventualmente rimasti vacanti sono disponibili per le operazioni di destinazione all'estero da effettuarsi sulla base delle graduatorie permanenti. Il MAE rende note entro il 31 agosto di ciascun anno le sedi disponibili.

2. Ai fini di cui al comma 1 la DGPC del MAE, previa attivazione delle relazioni sindacali, individua la tipologia ed il numero dei posti di contingente ancora disponibili dopo le operazioni di trasferimento. L'elenco dei posti individuati è affisso all'albo del MAE e degli Uffici centrali e periferici del MPI.

3. Dopo l'avvenuta pubblicazione degli elenchi di cui sopra il MAE attiva le procedure di destinazione del personale utilmente collocato nelle graduatorie permanenti.

4. A tal fine il MAE trasmette al personale così individuato il telegramma di preavviso della destinazione unitamente all'elenco delle sedi disponibili, invitandolo a indicare le proprie preferenze.

5. Il personale, una volta accettata la destinazione all'estero, è depennato dalla graduatoria per la quale è stato nominato. Detto personale, al compimento del proprio mandato, potrà chiedere di essere reinserito nelle graduatorie in occasione del loro aggiornamento.

6. Il personale che non accetta la destinazione o che, dopo l'accettazione, non assume servizio, è depennato da tutte le graduatorie e potrà esservi, a domanda, reinserito soltanto al momento dell'aggiornamento triennale delle medesime.

#### **Articolo 115 – Esaurimento graduatoria e prove straordinarie**

1. Nei casi di sopravvenuta, urgente necessità di assegnare personale ai posti per i quali non sia possibile provvedere mediante ricorso alle graduatorie permanenti, per esaurimento delle stesse, o per mancanza di graduatorie appartenenti a classi di concorso aggregate al medesimo ambito disciplinare e per le quali è prevista, a seguito del DM del MPI 10/8/1998, n. 354, integrato dal DM del medesimo dicastero 10.11.1998, n. 448, una corrispondenza automatica, l'Amministrazione, nel rispetto delle norme contenute nel presente capo, ha facoltà

di attingere alle graduatorie di altre aree linguistiche, con il consenso dell'interessato, ad eccezione dei posti di dottorato.

2. Qualora non fosse possibile attuare le procedure di cui al precedente comma, potranno essere indette prove straordinarie di accertamento linguistico prima della scadenza del triennio, limitatamente ai codici funzione richiesti. L'indizione di prove straordinarie non comporta, in relazione a tali codici funzione, lo slittamento di quelle ordinarie triennali.

3. In caso di esaurimento di graduatoria, sono considerati nominabili per i posti all'estero anche coloro che, a seguito di precedente rinuncia, erano stati esclusi dalle nomine per i successivi tre anni.

#### **Articolo 116 – Durata del servizio all'estero (\*)**

1. Il personale destinatario del presente contratto può prestare servizio all'estero nelle istituzioni diverse dalle Scuole Europee per non più di tre periodi, ciascuno della durata di cinque anni scolastici o accademici. Tali periodi devono essere intervallati da un periodo di servizio effettivo in territorio metropolitano di almeno tre anni.

2. Presso le Scuole Europee può essere prestato un solo periodo di servizio, della durata di nove anni scolastici, con eventuale proroga di un anno a seguito di delibera del Consiglio Superiore della suddetta scuola.

3. In via del tutto eccezionale, il personale in servizio presso le Scuole Europee, in caso di nomina a direttore aggiunto di una scuola europea conferita dal Consiglio superiore della predetta scuola, può svolgere, nella nuova funzione, un mandato pieno di nove anni, con eventuale proroga di un anno.

4. Il personale che abbia prestato all'estero un solo periodo di servizio presso le istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee e presso i dottorati di italiano, può essere destinato alle scuole europee, previo superamento delle specifiche prove di selezione ed a condizione che, al rientro dall'estero, abbia prestato tre anni di servizio effettivo in territorio metropolitano. Coloro che abbiano compiuto i suddetti due periodi di servizio perdono definitivamente ti-

tolo a partecipare alle selezioni per la destinazione all'estero.

5. Il personale che abbia prestato un periodo di servizio presso le scuole europee può cumulare a tale servizio solamente un periodo di cinque anni presso le istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee, e presso i lettori di italiano, purché utilmente collocato nella specifica graduatoria ed a condizione che, al rientro dall'estero, abbia prestato tre anni di servizio effettivo in territorio metropolitano. Coloro che abbiano compiuto i suddetti due periodi di servizio perdono definitivamente titolo a partecipare alle selezioni per la destinazione all'estero.

*(\*) La durata del servizio nella stessa sede estera è stata portata a 9 anni dal D1 n. 3/2011.*

#### **Articolo 117 – Interruzione del servizio all'estero**

1. Il servizio all'estero può essere interrotto sulla base delle esigenze del sistema scolastico nazionale, o per accertata incompatibilità o per inidoneità del personale interessato.

#### **Articolo 118 – Calcolo degli anni di servizio all'estero**

1. Anche per le scuole italiane all'estero e le scuole europee, gli anni di servizio si calcolano a anno scolastico, che inizia il 1° settembre di ogni anno e termina il 31 agosto dell'anno successivo.

#### **Articolo 119 – Restituzione ai ruoli metropolitani in caso di assenze per malattia**

1. Nel caso di assenze per malattia di durata superiore ai 60 giorni, il personale in servizio all'estero è restituito ai ruoli metropolitani. Il predetto personale conserva l'intero assegno di sede per i primi 45 giorni; l'assegno stesso non è corrisposto per i restanti 15 giorni. Restano ferme le disposizioni sulla malattia di cui al presente contratto.

#### **Articolo 120 – Restituzione ai ruoli metropolitani per incompatibilità e per motivi di servizio**

1. La destinazione all'estero cessa, con decreto del MAE, quando si determinino situazioni di incompatibilità di permanenza all'estero, ovvero per motivi di servizio. In caso di contestata situazione di incompatibilità, l'interessato può presentare controdeduzioni. Qualora i motivi di servizio attengano agli aspetti tecnici dell'attività di istituto, al provvedimento di restituzione ai ruoli metropolitani non si può dar luogo se non previo parere del MPI.

#### **Articolo 121 – Restituzione ai ruoli metropolitani a seguito di sanzioni disciplinari**

1. L'erogazione di una sanzione disciplinare superiore alla censura, per quanto riguarda il personale docente ed ATA, comporta l'immediata restituzione ai ruoli metropolitani.

#### **Articolo 122 – Foro competente**

1. Per tutte le vertenze di lavoro del personale del presente capo, foro competente è quello di Roma, ivi compreso tutto quanto attiene all'arbitrato (Direzione provinciale del Lavoro di Roma) e alla conciliazione.

#### **Articolo 123 – Norme applicative**

1. In attesa che sia completamente attivata anche all'estero l'autonomia scolastica, al consiglio di circolo o di istituto si sostituisce il dirigente scolastico in tutti i compiti che il contratto collettivo nazionale di lavoro riferisce alla competenza del predetto organo collegiale e, in particolare, per la definizione delle modalità e dei criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e con gli studenti, ai quali si provvede sulla base delle proposte del collegio dei docenti.

2. I riferimenti che il contratto collettivo nazionale di lavoro fa al livello regionale debbono intendersi, quando non vi sia diversa determina-

zione nel presente capo, come riferimenti al livello di Ambasciata e/o di Ufficio consolare.

3. Per quanto non diversamente previsto dal presente capo, al personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario in servizio presso le istituzioni scolastiche italiane all'estero, si applica la disciplina recata dal presente CCNL.

4. Le ordinanze e gli altri atti a contenuto normativo la cui emanazione il CCNL attribuisce alla competenza del MPI, sono adottati, per le istituzioni scolastiche italiane all'estero, dal MAE, d'intesa con il MPI.

5. I riferimenti che il CCNL fa agli organici si intendono ricondotti ai contingenti di cui all'art. 639 del testo unico n. 297 del 1994.

#### Articolo 124 – Fruizione di permessi

1. Non rientrano tra le assenze di cui alla lettera b) comma 1 dell'art. 35 del DLGS n. 62/98, i permessi retribuiti di cui all'art. 15, per i quali compete l'indennità personale nelle misure sottoidicate:

- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado (3 giorni consecutivi per evento): l'indennità personale è corrisposta per intero;
- permessi per motivi personali e familiari, documentati anche mediante autocertificazione, fruibili a domanda (3 giorni complessivi per anno scolastico): l'indennità personale è corrisposta nella misura del 50%.

#### Articolo 125 – Fruizione del diritto alla formazione

1. Il personale docente fruisce del diritto alla formazione di cui all'art. 62.

2. Il MAE si impegna a individuare, d'intesa con il MPI, contenuti e modalità per la formazione iniziale del personale finalizzati alle specifiche aree e istituzioni di destinazione all'estero. Le iniziative di formazione potranno prevedere interventi a livello centrale e/o nella sede di destinazione, inclusa la formazione a distanza.

#### Articolo 126 – Sequenza contrattuale

1. Le Parti firmatarie del presente CCNL concordano di rinviare, come previsto dall'Atto d'indirizzo, ad una specifica sequenza contrattuale il confronto sulle modifiche da apportare agli istituti di cui al presente Capo. La sequenza deve iniziare fin dall'entrata in vigore del presente CCNL e concludersi entro e non oltre i tre mesi successivi.

2. La sequenza conterrà i seguenti obiettivi:

- a) il tema delle relazioni sindacali e della contrattazione integrativa;
- b) attuazione operativa dell'autonomia didattica, organizzativa ed economica delle scuole italiane all'estero;
- c) piena applicazione dei diritti al personale docente e ATA sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (assenze, congedi parentali, ferie, permessi e diritto allo studio e alla formazione...);
- d) ridefinizione di modalità e criteri connessi al trattamento economico spettante al personale docente assunto con contratto a tempo determinato;
- e) norme contrattuali sulla destinazione che costituisce mobilità professionale.

Fino alla sottoscrizione della predetta sequenza restano in vigore le norme previste dal presente Capo.

### CAPO XI – PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE

#### Articolo 127 – Profilo professionale e funzioni del personale educativo

1. Il profilo professionale del personale educativo è costituito da competenze di tipo psicopedagogico, metodologico e organizzativo-relazionale, tra loro correlate ed integrate, che si sviluppano attraverso la maturazione dell'esperienza educativa e l'attività di studio e di ricerca.

2. Nell'ambito dell'area della funzione docente, la funzione educativa partecipa al processo di formazione e di educazione degli allievi, convittori e semiconvittori, in un quadro coor-

dinato di rapporti e di intese con i docenti delle scuole da essi frequentate e di rispetto dell'autonomia culturale e professionale del personale educativo.

3. La funzione educativa si esplica in una serie articolata di attività che comprendono l'attività educativa vera e propria, le attività ad essa funzionali e le attività aggiuntive.

#### **Articolo 128 – Attività di ricerca educativa**

1. L'attività educativa è volta alla promozione dei processi di crescita umana, civile e culturale, nonché di socializzazione degli allievi, convittori e semiconvittori, i quali sono così assistiti e guidati nella loro partecipazione ai vari momenti della vita comune nel convitto od istituzione educativa. La medesima attività è finalizzata anche all'organizzazione degli studi e del tempo libero, delle iniziative culturali, sportive e ricreative, nonché alla definizione delle rispettive metodologie, anche per gli aspetti psicopedagogici e di orientamento.

#### **Articolo 129 – Azioni funzionali all'attività educativa**

1. L'azione funzionale all'attività educativa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, documentazione, ivi compresa la produzione di materiali didattici utili alla formazione degli allievi, l'elaborazione di relazioni sui risultati educativi conseguiti e su altri argomenti da discutere collegialmente, la partecipazione alle riunioni collegiali.

2. Tra gli adempimenti individuali rientrano le attività relative:

- a) alla preparazione necessaria per lo svolgimento dei compiti di assistenza alle attività di studio, culturali, sportive e ricreative;
- b) ai rapporti individuali con le famiglie ed i docenti;
- c) all'accoglienza ed alla vigilanza degli allievi convittori nel momento della loro entrata ed uscita dal convitto od istituzione educativa e degli allievi semiconvittori al momento dell'uscita, nonché agli eventuali compiti di

accompagnamento dal convitto od istituzione educativa alle scuole frequentate o viceversa.

3. Le attività di carattere collegiale sono costituite dalla partecipazione alle riunioni collegiali per la programmazione, la progettazione, la discussione ed approvazione delle relazioni sui risultati educativi conseguiti e la definizione degli elementi di valutazione da fornire ai competenti consigli di classe, ai quali partecipa, a titolo consultivo, il personale educativo interessato; la determinazione delle modalità e dei criteri da seguire nei rapporti con gli allievi e le loro famiglie, nonché con i docenti delle scuole frequentate dagli allievi medesimi.

4. Rientra altresì nell'attività funzionale all'attività educativa la partecipazione ad iniziative di formazione e di aggiornamento programmate a livello nazionale, regionale o di istituzione educativa.

#### **Articolo 130 – Attività aggiuntive**

1. Le attività aggiuntive consistono in attività aggiuntive educative e in attività aggiuntive funzionali allo svolgimento dell'attività educativa.

2. Le attività aggiuntive educative, sono volte a realizzare interventi integrativi finalizzati all'arricchimento dell'offerta formativa. In particolare, esse possono consistere:

- a) nelle attività relative alla realizzazione di progetti intesi a definire un maggiore raccordo tra convitto od istituzione educativa, scuola e mondo del lavoro;
- b) nella partecipazione a sperimentazioni;
- c) nelle attività relative alla realizzazione di progetti che interessino altri soggetti istituzionali e, in particolare, gli enti locali, anche per iniziative aperte al territorio, sulla base di apposite convenzioni;
- d) nella partecipazione a progetti promossi dall'Unione europea.

3. Le risorse utilizzabili, per le attività aggiuntive di cui al presente articolo e finanziate dall'art. 33, a livello di ciascuna istituzione educativa, sono determinate nella stessa misura e con le medesime modalità di cui all'art. 29 del presente CCNL.

4. Le attività aggiuntive funzionali all'attività

educativa possono consistere:

- a) nei compiti di coordinamento, da svolgere secondo i criteri definiti nel progetto educativo di istituto e nel relativo piano attuativo, come supporto organizzativo al dirigente scolastico dei convitti annessi agli istituti tecnici e professionali;
- b) nei compiti di coordinamento di gruppi di lavoro costituiti per la definizione di aspetti specifici del progetto educativo, o per la progettazione di particolari iniziative, secondo quanto previsto dall'art. 131, comma 4.

5. Le attività aggiuntive sono realizzate nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

#### **Articolo 131 – Attività di progettazione a livello di istituzione**

1. Il personale educativo, riunito collegialmente, definisce i principi ed i contenuti formativi del progetto educativo, che è adottato dal rettore, direttore o direttrice o, per i convitti annessi, dal dirigente scolastico. Il progetto educativo comprende anche il piano delle attività aggiuntive di cui al precedente articolo. Gli aspetti organizzativi e finanziari sono definiti dal consiglio di amministrazione del convitto o dell'istituzione educativa, o, per i convitti annessi agli istituti tecnici e professionali, dal consiglio di istituto, nell'ambito del progetto di istituto.

2. Il progetto educativo deve essere coordinato con le indicazioni che, per gli aspetti didattici, sono contenute nei POF delle scuole frequentate dagli allievi. A tal fine il collegio dei docenti della scuola interessata definisce, con la partecipazione dei rappresentanti designati dal personale educativo, i necessari raccordi tra aspetti didattici ed aspetti educativi della progettazione complessiva.

3. In coerenza con i POF, i dirigenti delle istituzioni educative, o, per i convitti annessi, il dirigente scolastico, avvalendosi degli apporti dei coordinatori di cui al comma 4, predispone il piano attuativo del progetto, quale documento che esplicita la pianificazione annuale dell'insieme delle attività e le modalità per la loro realizzazione. Il personale educativo, riunito

collegialmente, delibera in merito al piano attuativo tenendo conto delle iniziative da assumere per rendere coerente la propria attività con le attività scolastiche, anche ai fini dell'organizzazione di interventi congiunti atti a rispondere flessibilmente ai differenziati bisogni formativi degli allievi.

4. Le riunioni collegiali del personale educativo possono essere articolate in gruppi di lavoro per la definizione di aspetti specifici del progetto educativo o delle iniziative da adottare. In tale occasione sono designati i coordinatori dei gruppi di lavoro e gli educatori incaricati di partecipare alla riunione del collegio dei docenti di cui al comma 2.

#### **Articolo 132 – Attività di collaborazione con il dirigente scolastico**

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del DLGS n. 165/2001, in attesa che i connessi aspetti retributivi siano opportunamente regolamentati attraverso gli idonei strumenti normativi, il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di educatori da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale educativo retribuibili, in sede di contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del fondo per le attività aggiuntive previste per le collaborazioni col dirigente scolastico di cui all'art. 88, comma 2, lettera e).

#### **Articolo 133 – Obblighi di lavoro**

1. Gli obblighi di lavoro del personale educativo sono funzionali all'orario di servizio stabilito dal piano di attività e sono finalizzati allo svolgimento dell'attività educativa e di tutte le altre attività di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione e documentazione necessarie all'efficace realizzazione dei processi formativi.

2. Per l'attività educativa, ivi compresa l'assistenza notturna, è determinato un orario settimanale di 24 ore, programmabile su base plurisettimanale, da svolgere in non meno di

cinque giorni alla settimana.

3. In aggiunta all'orario settimanale, di cui al comma 2, è determinato un obbligo di ulteriori 6 ore settimanali. Esse sono utilizzate, sulla base di una programmazione plurisettimanale, per le attività di carattere collegiale funzionali all'attività educativa, di cui all'art. 129, comma 4, e, fino a 5 ore settimanali, per il completamente del servizio di assistenza notturna, secondo quanto previsto dal progetto educativo di istituto e dal relativo piano attuativo.

4. Il personale educativo è tenuto, inoltre, ad assolvere a tutti gli impegni individuali attinenti alle attività funzionali di cui all'articolo 129, comma 2.

5. Il compenso per le attività aggiuntive è determinato secondo quanto previsto dall'articolo 30.

#### Articolo 134 – Norma finale

1. Per quanto non disciplinato specificamente dal presente capo, si applicano le disposizioni recate da questo CCNL.

### CAPO XII – CONCILIAZIONE E ARBITRATO

#### Articolo 135 – Tentativo obbligatorio di conciliazione (\*)

1. Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro previsto dall'articolo 65, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 può svolgersi, oltre che secondo le forme previste dall'articolo 66 del medesimo decreto legislativo e dal contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione e arbitrato del 23 gennaio 2001, come integrato dall'ipotesi di accordo quadro siglata in data 19/03/2003, sulla base di quanto previsto dai successivi commi del presente articolo.

2. Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, la parte ricorrente può, in materia di contenzioso afferente alla mobilità interregionale, adire anche la procedura di cui all'art. 484 del TU n. 297/94.

3. Presso le articolazioni territoriali del MPI è istituito un ufficio con compiti di segreteria per le parti che devono svolgere il tentativo di conciliazione con annesso un apposito albo per la pubblicazione degli atti della procedura.

4. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dalla parte, deve essere depositata presso l'ufficio del contenzioso dell'amministrazione competente e presso l'ufficio territoriale di cui al comma 2, ovvero spedita a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Limitatamente alle controversie riguardanti le materia della mobilità e delle assunzioni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, gli interessati possono presentare la richiesta di tentativo di conciliazione ai sensi del presente articolo entro il termine perentorio di quindici giorni dalla pubblicazione o notifica dell'atto che si ritiene lesivo dei propri diritti, ferma restando la facoltà di utilizzare, decorso tale termine, le altre forme previste dal comma 1.

5. La richiesta deve indicare:

- Le generalità del richiedente, la natura del rapporto di lavoro, la sede ove il lavoratore è addetto;
- il luogo dove devono essere inviate le comunicazioni riguardati la procedura di conciliazione;
- l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della richiesta;
- qualora il lavoratore non intenda presentarsi personalmente, l'eventuale delega ad altro soggetto, anche sindacale e conferibile anche in un secondo momento, al quale la parte conferisce mandato di rappresentanza per lo svolgimento del tentativo di conciliazione.

6. Entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta l'amministrazione compie un primo esame sommario che può concludersi con l'accoglimento delle pretese del lavoratore. In caso contrario, deposita nel medesimo termine le proprie osservazioni presso l'ufficio di segreteria e la controparte potrà prenderne visione. Contestualmente al deposito l'Amministrazione individuerà il proprio rappresentante con potere di conciliare. La comparizione della parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione è fissata, da parte dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, in una data compresa nei quindici giorni successivi al deposito delle os-



servazioni dell'amministrazione. L'ufficio di segreteria provvederà, all'atto della comparizione, all'identificazione dei soggetti che svolgono il tentativo di conciliazione, che sarà registrata nel verbale di cui ai commi 8 e 9.

7. Qualora la soluzione della controversia prospettata riguardi le materie della mobilità e delle assunzioni, l'amministrazione deve pubblicare all'albo dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, contestualmente al ricevimento, la richiesta di conciliazione, in modo da consentire agli eventuali terzi interessati di venire a conoscenza del contenzioso in atto e di far pervenire all'amministrazione loro eventuali osservazioni entro dieci giorni dalla pubblicazione della notizia. In questo caso il termine per il deposito delle osservazioni da parte dell'amministrazione è fissato in dodici giorni dal ricevimento della richiesta.

8. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi nel termine di cinque giorni dalla data di convocazione delle parti. Se il tentativo riesce, le parti sottoscrivono un processo verbale, predisposto dall'ufficio di segreteria, che costituisce titolo esecutivo, previo decreto del giudice del lavoro competente ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile. Il processo verbale relativo al tentativo obbligatorio di conciliazione è depositato a cura di una delle parti o di un'associazione sindacale, presso Direzione provinciale del lavoro competente, che provvede a sua volta a depositarlo presso la cancelleria del tribunale ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile per la dichiarazione di esecutività. Il verbale che dichiara non riuscita la conciliazione è acquisito nel successivo giudizio ai sensi e per quanto previsto dall'articolo 66, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nelle more dell'acquisizione della dichiarazione di esecutività, il verbale di conciliazione produrrà comunque immediata efficacia tra le parti per la soluzione della controversia.

9. In caso di mancato accordo tra le parti, l'ufficio di cui al comma 2 stilerà un verbale di mancata conciliazione che, sottoscritto dalle parti, sarà depositato, a cura di una di esse o di un'associazione sindacale, presso la competente Direzione provinciale del lavoro.

10. Qualora l'amministrazione non depositi

nei termini le proprie osservazioni, l'ufficio di cui al comma 2 convocherà comunque le parti per lo svolgimento del tentativo di conciliazione. Qualora l'amministrazione non si presenti all'udienza di trattazione, sarà comunque stilato un processo verbale che prenderà atto del tentativo non riuscito di conciliazione, che sarà depositato presso la competente Direzione provinciale del lavoro con le procedure di cui al precedente comma 8.

11. Nei confronti del rappresentante della pubblica amministrazione nello svolgimento del tentativo obbligatorio di conciliazione trova applicazione, in materia di responsabilità amministrativa, quanto previsto dal comma 8 del citato articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

*(\*) La legge 183/2010 (Collegato al lavoro) ha modificato l'art. 410 del CPC e il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio.*

#### Articolo 136 – Arbitrato

1. Le parti, possono concordare di deferire la decisione di una controversia di lavoro ad un arbitro unico, scelto di comune accordo, appartenente ad una delle categorie di cui all'articolo 5, comma 4, del CCNQ sottoscritto il 23 gennaio 2001.

#### Articolo 137 – Modalità di designazione dell'arbitro

1. La richiesta di compromettere in arbitri la controversia deve essere comunicata all'altra parte secondo le modalità previste dall'art. 3 del CCNQ del 23/1/2001. Entro il termine di 10 giorni la controparte deve a sua volta comunicare, con le stesse modalità previste dall'art. 3 del medesimo CCNQ, se intende o no accettare la proposta. Se la proposta è accettata, entro i successivi 10 giorni le parti procederanno alla scelta, in accordo tra loro, di un arbitro appartenente alle categorie previste dall'art. 5, comma 4, del CCNQ predetto.

In caso di mancato accordo, entro lo stesso termine, si procederà, alla presenza delle parti e



presso la camera arbitrale competente, all'estrazione a sorte dell'arbitro, scelto nell'ambito della lista arbitrale regionale prevista dall'art. 5, comma 2, del CCNQ 23/1/2001.

Ciascuna delle parti può decidere di revocare il consenso prima dell'estrazione a sorte degli arbitri, fatto salvo quanto previsto, in tema di sanzioni disciplinari, dall'art. 6, comma 2, del CCNQ 23/1/2001.

2. Ciascuna delle parti può rifiutare l'arbitro sorteggiato qualora il medesimo abbia rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado con l'altra parte, o motivi non sindacabili di incompatibilità personale.

Un secondo rifiuto della stessa parte comporta la rinuncia all'arbitrato, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria.

3. L'atto di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro deve essere depositato, a cura delle parti, presso la camera arbitrale stabile, costituita ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 2, del CCNQ del 23/1/2001 entro cinque giorni dalla designazione comunque effettuata, sotto pena di nullità del procedimento.

4. Le parti possono concordare che il procedimento si svolga presso la camera arbitrale regionale oppure, dandone immediata comunicazione alla medesima, presso l'istituzione cui appartiene l'interessato.

5. Si applicano per l'arbitrato le procedure previste dagli articoli 4 e 6 del CCNQ del 23/1/2001.

### **Articolo 138 – Norma finale**

1. Per tutto quanto non previsto dai presenti articoli si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23/1/2001 ed alle disposizioni del DLGS 165/2001.

## **CAPO XIII – TELELAVORO**

### **Articolo 139 – Disciplina del telelavoro**

1. Il presente capo si applica, a domanda, al personale amministrativo non con funzioni api-

cali, in servizio nelle istituzioni scolastiche ed educative, nell'ambito e con le modalità stabilite dal CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. In particolare trova applicazione per quanto concerne l'assegnazione ai progetti di telelavoro l'art. 4 e 6 del CCNQ 23/3/2000.

2. Le relazioni sindacali relative al presente capo sono quelle previste dall'art. 4 e 6.

3. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:

a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;

b) altre forme del lavoro a distanza, come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

4. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese delle Istituzioni scolastiche ed educative, sulle quali gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione con oneri di impianto e di esercizio a carico degli enti, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

5. Le istituzioni scolastiche ed educative presenteranno alle rispettive Direzioni generali regionali specifici progetti di telelavoro, che potranno essere approvati purché i relativi oneri trovino copertura nelle risorse finanziarie iscritte nel bilancio delle medesime istituzioni scolastiche.

### **Articolo 140 – Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, è distribuito

nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno, concordati con le istituzioni scolastiche ed educative nell'ambito dell'orario di servizio. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonomia distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

2. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6, comma 1, ultimo periodo, dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali" si intende un'interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

#### Articolo 141 – Formazione

1. L'Amministrazione centrale definisce, in sede di contrattazione integrativa regionale, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6, dell'accordo quadro del 23/3/2000. Utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

2. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le istituzioni attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

#### Articolo 142 – Copertura assicurativa

1. Le istituzioni scolastiche ed educative, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

2. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, DLGS 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante per la sicurezza.

#### Articolo 143 – Criteri operativi

1. La disciplina prevista dal presente capo mira ad introdurre elementi di flessibilità nei rapporti di lavoro, con benefici di carattere sociale e individuale, ed un possibile incremento della produttività e miglioramento dei servizi.

Si dovrà verificare pertanto che, a fronte dei costi a regime, l'introduzione del telelavoro comporti incrementi di produttività e risparmi di spesa anche legati al ridimensionamento della sede di lavoro, oltre che di benefici sociali e di positivi riflessi esterni, nonché di miglioramento di qualità della vita, specie nei grandi centri urbani.

Si dovrà prevedere, di conseguenza, un'attendibile, seppure tendenziale, quantificazione, da un lato di tutte le spese e, dall'altro, dei risparmi di spesa e dei benefici in termini di maggiore produttività e di positive ricadute nel sistema sociale, con una ponderata valutazione e coerenza della compatibilità economico-finanziaria complessiva.

#### Articolo 144 – Norma finale di rinvio

1. Per quanto non esplicitamente previsto nel presente capo si rinvia alla disciplina di cui all'Accordo quadro sul telelavoro del 23/03/2000.

**CAPO XIV – DISPOSIZIONI FINALI****Articolo 145 – Personale in particolari posizioni di stato**

1. Il periodo trascorso dal personale della scuola e delle istituzioni educative in posizione di comando, distacco, esonero, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, con retribuzione a carico del MPI, è valido a tutti gli effetti come servizio di istituto nella scuola, anche ai fini dell'accesso al trattamento economico previsto dal capo VIII.

2. Il periodo di distacco o di aspettativa sindacale è considerato servizio effettivo ed è utile anche ai fini delle progressioni di cui agli articoli 77, 80 e 81 del CCNL 24.07.2003.

3. Restano ferme le disposizioni in vigore che prevedono la validità del periodo trascorso dal personale scolastico in altre situazioni di stato che comportano assenza dalla scuola.

**Articolo 146 – Normativa vigente e disapplicazioni**

1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del DLGS n. 165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione nel comparto scuola:

- a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;
- b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;
- c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo resta regolata dalle norme vigenti;
- d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni; (\*)
- e) la normativa richiamata nel presente

CCNL;

f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art. 2109, comma 1, del Codice Civile;

g) la seguente normativa:

1. art. 3 del DPR n. 395/88 (in tema di diritto allo studio);
  2. art. 17 del DPR n. 3/57 (limiti al dovere verso il superiore);
  3. art. 21 del DPR n. 399/88, commi 1 e 2 (su mobilità per incompatibilità);
  4. art. 7 DPR 395/88 (su IIS nella 13° mensilità);
  5. Art. 53 L. 312/80 e art. 3, commi 6 e 7 del DPR n. 399/88;
  6. Legge 11 febbraio 1980, n. 26 (artt.1-4) e legge 25 giugno 1985 n. 333 (aspettativa per ricingiungimento con il coniuge che presta servizio all'estero);
  7. ai soli fini della determinazione dell'importo dell'indennità di funzioni superiori, dell'indennità di direzione e di reggenza, l'art. 69 del CCNL 4/08/95, l'art. 21, comma 1, del CCNL 26-5-1999 e l'art. 33 CCNI 31/8/1999 (fondi non a carico del CCNL 24/7/2003 della scuola); (\*\*)
  8. Art. 66, commi 6 e 7, del CCNL 4/08/95;
  9. Artt. 38, 40 e 67 del TU n. 3/57, art. 20 legge 24.12.86, n. 958 e art. 7 legge 30.12.91, n. 412 (servizio militare);
  10. Art. 132 TU n. 3/1957 (riammissione in servizio);
  11. Art. 2 L. 476/1984, L. 398/1989, art. 4 L. 498/1992, art. 453 TU 297/1994, art. 5 L. 449/1997 e art.5 2, comma 57, L. 448/2001.
2. È espressamente disapplicata la seguente normativa:
- l'art. 475 del DLGS n. 297/94 (assegnazioni provvisorie di sede);
  - l'art. 568 del DLGS n. 297/94 (assegnazione provvisoria);
  - l'art. 478 del DLGS n. 297/94 (sostituzione dei docenti assenti);
  - l'art. 455 del DLGS n. 297/94 (utilizzazione del personale docente e DOA);
  - l'art. 480 del DLGS n. 297/94 (inquadramenti in profili professionali amm.vi);
  - l'art. 7, comma 4 – secondo periodo, comma 5, comma 6 e comma 7 del DLGS

59/2004;

– l'art. 8, comma 3 del DLGS 59/2004;

– l'art. 10, comma 4 – secondo periodo, comma 5 del DLGS 59/2004;

– l'art. 11, comma 7, del DLGS 59/2004;

3. Le Parti si riservano la possibilità di riesaminare il testo del presente articolo con apposita sequenza contrattuale ove emerga la necessità di precisazioni o correttivi.

*(\*) L'indennità di missioni all'estero è stata abolita dalla L. 122/2010.*

*(\*\*) La legge 111/2011 (modificata dalla legge 183/11, art. 4, co. 70) all'art. 19 comma 5-bis obbliga i DSGA ad assumere le reggenze di altre scuole (con 400/600 alunni) e per questo rimanda a una specifica sessione negoziale per determinare l'indennità.*

#### **Articolo 147 – Aumenti contrattuali ai capi di istituto**

1. Ai capi di istituto, in servizio nel quadriennio contrattuale 2006-09 e che non hanno acquisito la qualifica di dirigenti scolastici, sono attribuiti i medesimi incrementi stipendiali, per tredici mensilità, spettanti al docente laureato degli Istituti secondari di II grado.

#### **Articolo 148 – Previdenza complementare**

1. Le Parti si danno atto di aver attivato il Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto, sulla base dell'Ac-

cordo 14/03/2001, come previsto dal decreto legislativo n. 124/1993 e dalla legge n. 335/1995 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che liberamente aderiscono e aderiranno al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

#### **Articolo 149 – Verifica delle disponibilità finanziarie complessive**

1. In caso di accertamento da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 48, comma 4, del DLGS n. 165/2001, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora siano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

#### **Articolo 150 – Norma di rinvio**

1. La disciplina di cui al presente CCNL è suscettibile delle modifiche che in via pattizia si rendessero necessarie in relazione all'entrata in vigore di eventuali innovazioni ordinamentali.



**TABELLE, ALLEGATI, DICHIARAZIONI**

## TABELLA 1

## Aumenti posizioni stipendiali dal 1.1.2006 (da corrispondere per 13 mensilità)

	Collab. scol.	Collab. <sup>1</sup> scol. dei servizi	Assist. <sup>2</sup> amm.vo	Coord, amm.vo e tecnico	Dsga	Docente scuola <sup>3</sup> infanzia e elem.	Docente dipl. ist. sec. di II grado	Docente scuola media	Docente laur. ist. sec. di II grado
Da 0 a 2	5,22	5,36	5,85	6,69	7,74	6,79	6,79	7,37	7,37
Da 3 a 8	5,32	5,46	5,98	6,87	7,96	6,97	6,97	7,57	7,78
Da 9 a 14	5,69	5,82	6,45	7,43	8,66	7,53	7,53	8,23	8,45
Da 15 a 20	6,04	6,16	6,90	8,08	9,47	8,19	8,19	9,00	9,27
Da 21 a 27	6,37	6,51	7,34	8,71	10,35	8,83	9,15	9,74	10,32
Da 28 a 34	6,63	6,76	7,66	9,33	11,24	9,47	9,77	10,47	11,01
Da 35	6,81	6,94	7,91	9,80	12,11	9,94	10,25	11,01	11,56

## Aumenti rideterminati posizioni stipendiali dal 1.1.2007 (da corrispondere per 13 mensilità)\*

	Collab. scol.	Collab. <sup>1</sup> scol. dei servizi	Assist. <sup>2</sup> amm.vo	Coord, amm.vo e tecnico	Dsga	Docente scuola <sup>3</sup> infanzia e elem.	Docente dipl. ist. sec. di II grado	Docente scuola media	Docente laur. ist. sec. di II grado
Da 0 a 2	26,79	27,47	30,01	34,31	39,67	34,80	34,80	37,77	37,77
Da 3 a 8	27,31	27,98	30,68	35,24	40,83	35,74	35,74	38,82	39,91
Da 9 a 14	29,19	29,85	33,09	38,09	44,41	38,64	38,64	42,22	43,34
Da 15 a 20	30,95	31,61	35,37	41,43	48,58	42,02	42,02	46,15	47,56
Da 21 a 27	32,69	33,40	37,67	44,67	53,05	45,30	46,92	49,96	52,94
Da 28 a 34	33,99	34,67	39,30	47,87	57,64	48,54	50,13	53,70	56,47
Da 35	34,91	35,61	40,55	50,24	62,11	50,95	52,57	56,47	59,28

\* Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006

la tabella 1 segue nella pagina accanto

segue **TABELLA 1****Aumenti rideterminati posizioni stipendiali dal 31.12.2007 (da corrispondere per 13 mensilità)\***

	Collab. scol.	Collab. <sup>1</sup> scol. dei servizi	Assist. <sup>2</sup> amm.vo	Coord, amm.vo e tecnico	Dsga	Docente scuola <sup>3</sup> infanzia e elem.	Docente dipl. ist. sec. di II grado	Docente scuola media	Docente laur. ist. sec. di II grado
Da 0 a 2	58,26	59,76	65,27	74,62	86,29	75,70	75,70	82,16	82,16
Da 3 a 8	59,39	60,86	66,74	76,64	88,80	77,74	77,74	84,42	86,81
Da 9 a 14	63,50	64,93	71,97	82,86	96,59	84,04	84,04	91,84	94,26
Da 15 a 20	67,32	68,76	76,93	90,11	105,67	91,40	91,40	100,37	103,44
Da 21 a 27	71,09	72,65	81,92	97,16	115,39	98,54	102,04	108,66	115,15
Da 28 a 34	73,94	75,40	85,48	104,11	125,38	105,58	109,03	116,79	122,81
Da 35	75,93	77,45	88,20	109,28	135,09	110,83	114,33	122,81	128,92

\* Il valore a decorrere dal 31.12.2007 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2007

## Note

<sup>1</sup> Anche per il profilo professionale Addetto alle aziende agrarie<sup>2</sup> Anche per i profili professionali: Assistente tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere<sup>3</sup> Anche per il Personale educativo**NOTA BENE**

**Va ricordato che la legge 122 di luglio 2010 (una delle tante manovre finanziarie del governo Berlusconi) la bloccato gli scatti stipendiali fino al 2013. L'accordo del 4/8/2011, che la FLC Cgil non ha firmato, ha allungato la permanenza nelle posizioni stipendiali (gradoni) riducendole.**



**TABELLA 2**

Posizioni stipendiali dal 31.12.2007 (da corrispondere per 12 mensilità)

**Questa tabella è stata aggiornata nella parte relativa alle posizioni stipendiali dei docenti con le modifiche apportate dalla sequenza contrattuale sul fondo di istituto**

	Collab. scol.	Collab. <sup>1</sup> scol. dei servizi	Assist. <sup>2</sup> amm.vo	Coord, amm.vo e tecnico	Dsga	Docente scuola <sup>3</sup> infanzia e elem.	Docente dipl. ist. sec. di II grado	Docente scuola media	Docente laur. ist. sec. di II grado
Da 0 a 2	14.359,02	14.727,13	16.085,62	18.391,40	21.266,10	18.609,31	18.609,31	20.197,18	20.197,18
Da 3 a 8	14.637,86	14.998,60	16.447,16	18.888,61	21.885,19	19.112,02	19.112,02	20.754,77	21.341,39
Da 9 a 14	15.648,91	16.002,43	17.738,02	20.420,20	23.803,81	20.660,26	20.660,26	22.577,27	23.172,23
Da 15 a 20	16.592,28	16.945,79	18.960,63	22.208,69	26.042,85	22.468,68	22.468,68	24.675,29	25.430,65
Da 21 a 27	17.521,17	17.903,75	20.190,60	23.944,85	28.438,18	24.223,94	25.085,79	26.712,51	28.307,39
Da 28 a 34	18.221,87	18.582,08	21.066,52	25.657,56	30.899,34	25.995,69	26.803,02	28.710,89	30.192,03
Da 35	18.712,93	19.088,70	21.737,75	26.932,99	33.293,35	27.245,23	28.107,61	30.192,03	31.694,41

<sup>1</sup> Anche per il profilo professionale Addetto alle aziende agrarie<sup>2</sup> Anche per i profili professionali: Assistente tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere<sup>3</sup> Anche per il personale educativo**TABELLA 3**

Aumento compenso individuale accessorio

Fasce anzianità	CIA al 1.1.2003	Aumenti dal 1.1.2006	CIA dal 1.1.2006
AREA B/C	52,83	11,67	64,50
AREA A/As	48,25	10,25	58,50

**TABELLA 4**

Aumento retribuzione professionale docenti

Fasce anzianità	RPD al 1.1.2004	Aumenti dal 1.1.2006	RPD dal 1.1.2006
Da 0 a 14 anni	154,82	9,18	164,00
Da 15 a 27 anni	190,65	11,35	202,00
Da 28 anni	239,17	18,33	257,50

**TABELLA 5**

Misure del compenso orario lordo tabellare dal 31.12.2007 al personale docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo, da liquidare a carico del fondo per l'istituzione scolastica

<i>Qualifica</i>	<i>Ore aggiuntive corsi di recupero</i>	<i>Ore aggiuntive di insegnamento</i>	<i>Ore aggiuntive non di insegnamento</i>
Docenti diplomati e laureati delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e personale educativo	€ 50,00	€ 35,00	€ 17,50

**TABELLA 6**

Misure del compenso orario lordo tabellare dal 31.12.2007 al personale Ata per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo, da liquidare a carico del fondo per l'istituzione scolastica

<i>Qualifica</i>	<i>Ore aggiuntive</i>		
	<i>Diurne</i>	<i>Notturne o festive</i>	<i>Notturne e festive</i>
AREA A / A super Collaboratori scolastici e Istruttori	€ 12,50	€ 14,50	€ 17,00
AREA B Assistenti amministrativi ed equiparati	€ 14,50	€ 16,50	€ 19,00
AREA C Coordinatore amministrativi e Tecnico	€ 16,50	€ 18,50	€ 21,50
AREA D Direttore SGA	€ 18,50	€ 20,50	€ 24,50

**TABELLA 7**

Misure lorde tabellari dell'indennità di lavoro notturno e/o festivo dal 31.12.2007 al personale educativo e Ata delle istituzioni educative e delle scuole speciali per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo, da liquidare a carico del fondo per l'istituzione scolastica

<i>Qualifica</i>	<i>Turno notturno o festivo</i>	<i>Turno notturno e festivo</i>
Personale educativo	€ 19,00	€ 37,50
Personale ATA delle aree A e B	€ 15,50	€ 31,50

**TABELLA 8**

**Misura annua lorda tabellare dell'indennità di bilinguismo e trilinguismo da liquidare dal 31.12.2007 a carico del fondo per l'istituzione scolastica**  
*(nell'ipotesi in cui per gli stessi fini non sia già erogata altra indennità in base alle vigenti disposizioni)*

<i>Qualifica</i>	<i>Scuole slovene</i>
Insegnanti elementari	€ 312,50
Personale ATA delle aree A e B	€ 195,00

**TABELLA 9**

**Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione**

*Questa tabella è stata aggiornata con le modifiche apportate dalla sequenza contrattuale sul personale Ata*

Tipologia di parametro	Misura tabellare lorda annua	Criterio di utilizzo
Parametro base in misura fissa a decorrere dal 1.1.2006	€ 1.750,00	
<b>Particolari tipologie di istituzioni scolastiche (parte variabile a carico del fondo di istituto)</b> <i>Valori annui lordi rideterminati a decorrere dal 1.9.2008</i>		
a) Aziende agrarie	€ 1.220,00	da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto
b) Convitti ed educandati annessi	€ 820,00	da moltiplicare per il numero dei convitti e degli educandati funzionanti presso l'istituto
c) Istituti verticalizzati e istituti con almeno 2 punti di erogazione del servizio scolastico, istituti di 2° grado aggregati e istituti tecnici, professionali e d'arte con laboratori e/o reparti di lavorazione	€ 750,00	spettante in misura unica, indipendentemente dall'esistenza di più situazioni di cui alla lettera c)
d) Scuole medie, scuole elementari e licei non rientranti nelle tipologie di cui alla lettera c)	€ 650,00	
e) Complessità organizzativa	€ 30,00	valore unitario da moltiplicare per il numero del personale docente e Ata in organico di diritto

L'indennità di cui alla presente tabella assorbe il compenso per le prestazioni eccedenti di cui all'art. 51, comma 4, del CCNL 29.11.2007.

**GLI STIPENDI DOPO L'ACCORDO CONTRATTUALE DEL 4 AGOSTO 2011**

(Vedi il testo a pag. 175)

Nonostante il blocco dei contratti, deciso per legge nel 2010, il 4/8/2011 è stato stipulato un accordo contrattuale, non sottoscritto dalla FLC Cgil, che ha ridotto le fasce stipendiali da 7 a 6, cancellando la fascia di anzianità da 3 a 8 anni.

Le tabelle che seguono danno conto delle nuove posizioni stipendiali derivanti da quell'accordo che decorrono dal 4 agosto 2011. Gli importi qui sotto sono comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC) che decorre dal 1/7/2010.

**PERSONALE ATA****STIPENDIO LORDO MENSILE**

Anzianità	Collaboratore scolastico	Collab. scol. dei servizi <sup>1</sup>	Assistente amministrativo <sup>2</sup>	Coordinatore amm.vo/tecnico	DSGA
da 0 a 8	1.251,32	1.283,38	1.401,78	1.602,71	1.853,23
da 9 a 14	1.362,89	1.393,70	1.544,70	1.778,19	2.072,73
da 15 a 20	1.444,48	1.475,29	1.650,45	1.932,88	2.266,40
da 21 a 27	1.524,83	1.558,15	1.756,84	2.083,05	2.473,58
da 28 a 34	1.585,43	1.616,82	1.832,60	2.231,20	2.686,47
da 35	1.627,91	1.660,65	1.890,66	2.341,52	2.893,54

1 Anche per Addetto alle aziende agrarie.

2 Anche per Assistente tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere.

**INDENNITÀ ACCESSORIE****Compensi per posizioni economiche**

	Prima posizione	Seconda posizione
Area A/AS	46,15	--
Area B/C	92,3	138,46

**Compenso individuale accessorio (CIA)**

Area A/AS	58,50
Area B/C	64,50

**Indennità di amministrazione Dsga  
(quota fissa)**

145,83

**PERSONALE DOCENTE****STIPENDIO LORDO MENSILE**

Anzianità	Scuola primaria e infanzia <sup>3</sup>	Diplomato istituti di II grado	Scuola secondaria di I grado	Laureato istituti di II grado
da 0 a 8	1.622,44	1.622,44	1.760,88	1.760,88
da 9 a 14	1.799,92	1.799,92	1.966,84	2.018,32
da 15 a 20	1.956,42	1.956,42	2.148,38	2.213,75
da 21 a 27	2.108,30	2.182,88	2.324,68	2.462,69
da 28 a 34	2.258,15	2.331,49	2.497,61	2.625,68
da 35	2.396,75	2.444,37	2.625,78	2.755,79

---

3 Anche per il personale educativo.

**Retribuzione professionale docente (RPD)**

0-14 anni	164
15-27 anni	202
oltre 28 anni	257

**TABELLA A – PROFILI DI AREA  
DEL PERSONALE ATA**

(Tabella A del CCNL 24/07/03)

1. L'unità dei servizi amministrativi è costituita dalle professionalità articolate nei profili di AREA del personale ATA individuati dalla presente tabella.

Le modalità di accesso restano disciplinate dalle disposizioni di legge in vigore, tranne che per i requisiti culturali che sono individuati dalla tabella B.

**AREA D**

Svolge attività lavorativa di rilevante complessità ed avente rilevanza esterna. Sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili e ne cura l'organizzazione svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti, al personale ATA, posto alle sue dirette dipendenze.

Organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico. Attribuisce al personale ATA, nell'ambito del piano delle attività, incarichi di natura organizzativa e le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo, quando necessario.

Svolge con autonomia operativa e responsabilità diretta attività di istruzione, predisposizione e formalizzazione degli atti amministrativi e contabili; è funzionario delegato, ufficiale rogante e consegnatario dei beni mobili.

Può svolgere attività di studio e di elaborazione di piani e programmi richiedenti specifica specializzazione professionale, con autonoma determinazione dei processi formativi ed attuativi. Può svolgere incarichi di attività tutoriale, di aggiornamento e formazione nei confronti del personale. Possono essergli affidati incarichi ispettivi nell'ambito delle istituzioni scolastiche.

*La legge 111/2011 all'art. 19, co. 5-bis interviene sul profilo rendendo le reggenze obbligatorie e rinvia a un'apposita sessione negoziale la determinazione della relativa indennità.*

**AREA C**

Nei diversi profili svolge le seguenti attività

specifiche.

**Amministrativo:**

– attività lavorativa complessa con autonomia operativa e responsabilità diretta nella definizione e nell'esecuzione degli atti a carattere amministrativo contabile di ragioneria e di economato, pure mediante l'utilizzazione di procedure informatiche. Sostituisce il DSGA. Può svolgere attività di formazione e aggiornamento ed attività tutorie nei confronti di personale neo assunto. Partecipa allo svolgimento di tutti i compiti del profilo dell'area B. Coordina più addetti dell'area B.

**Tecnico:**

– attività lavorativa complessa con autonomia operativa e responsabilità diretta, anche mediante l'utilizzazione di procedure informatiche nello svolgimento dei servizi tecnici nell'area di riferimento assegnata. In rapporto alle attività di laboratorio connesse alla didattica, è subconsegnatario con l'affidamento della custodia e gestione del materiale didattico, tecnico e scientifico dei laboratori e delle officine, nonché dei reparti di lavorazione. Conduzione tecnica dei laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità. Partecipa allo svolgimento di tutti i compiti del profilo dell'area B. Coordina più addetti dell'area B.

**AREA B**

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche con autonomia operativa e responsabilità diretta.

**Amministrativo:**

– nelle istituzioni scolastiche ed educative dotate di magazzino può essere addetto, con responsabilità diretta, alla custodia, alla verifica, alla registrazione delle entrate e delle uscite del materiale e delle derrate in giacenza. Esegue attività lavorativa richiedente specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione delle procedure anche con l'utilizzazione di strumenti di tipo informatico, pure per finalità di catalogazione. Ha competenza diretta della tenuta dell'archivio e del protocollo.

**Tecnico:**

– conduzione tecnica dei laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità. Supporto tecnico allo

svolgimento delle attività didattiche. Guida degli autoveicoli e loro manutenzione ordinaria. Assolve i servizi esterni connessi con il proprio lavoro.

**Cucina:**

– preparazione e confezionamento dei pasti, conservazione delle vivande, anche attraverso strumentazioni particolari, di cui cura l'ordinaria manutenzione.

**Infermeria:**

– organizzazione e funzionamento dell'infermeria dell'istituzione scolastica e cura delle relative dotazioni mediche, farmacologiche e strumentali. Pratiche delle terapie e delle misure di prevenzione prescritte.

**Guardaroba:**

– conservazione, custodia e cura del corredo degli alunni. Organizzazione e tenuta del guardaroba.

**AREA AS**

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche.

**Servizi scolastici:**

– coordinamento dell'attività del personale appartenente al profilo A, di cui comunque, in via ordinaria, svolge tutti i compiti. Svolge attività qualificata di assistenza all'handicap e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie della scuola, in particolare dell'infanzia.

**Servizi agrari:**

– attività di supporto alle professionalità specifiche delle aziende agrarie, compiendo nel settore agrario, forestale e zootecnico operazioni semplici caratterizzate da procedure ben definite.

**AREA A**

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica. È addetto ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni, nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e durante la ricreazione, e del pubblico; di pulizia dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi; di vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria

vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, di collaborazione con i docenti. Presta ausilio materiale agli alunni portatori di handicap nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale anche con riferimento alle attività previste dall'art. 47.



## TABELLA B – REQUISITI CULTURALI PER L'ACCESSO AI PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE ATA

*Questa tabella è stata aggiornata con le modifiche apportate dall'art. 4 della sequenza contrattuale del 25/7/08*

**DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI E AMMINISTRATIVI:**

- laurea specialistica in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

**COORDINATORE AMMINISTRATIVO:**

- laurea triennale in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

**COORDINATORE TECNICO:**

- laurea triennale specifica.

**ASSISTENTE AMMINISTRATIVO:**

- diploma di maturità.

**ASSISTENTE TECNICO:**

- diploma di maturità corrispondente alla specifica area professionale.

**CUOCO:**

- diploma di qualifica professionale di Operatore dei servizi di ristorazione, settore cucina.

**INFERMIERE:**

- laurea in scienze infermieristiche o altro titolo ritenuto valido dalla vigente normativa per l'esercizio della professione di infermiere.

**GUARDAROBIERE:**

- diploma di qualifica professionale di Operatore della moda.

**ADDETTO ALLE AZIENDE AGRARIE:**

- diploma di qualifica professionale di:

1. Operatore agrituristico;
2. Operatore agro-industriale;
3. Operatore agro-ambientale.

**COLLABORATORE SCOLASTICO DEI SERVIZI:**

- diploma di qualifica professionale per operatore dei servizi sociali.

**COLLABORATORE SCOLASTICO:**

- diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale, diploma di maestro d'arte, diploma di scuola magistrale per l'infanzia, qualsiasi diploma di maturità, attestati e/o diplomi di qualifica professionale, entrambi di durata triennale, rilasciati o riconosciuti dalle regioni.

È fatta salva la validità dei titoli di studio in possesso per coloro che, al momento dell'entrata in vigore della presente sequenza contrattuale, siano già inseriti in graduatoria o che abbiano prestato almeno 30 giorni di servizio, anche non continuativo, nel profilo richiesto e/o area richiesta nella scuola statale.

Per i diplomi di qualifica dei corsi dell'istruzione professionale si fa riferimento al DM n. 250 del 14 aprile 1997.

**TABELLA C – CORRISPONDENZA TRA AREE E PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE ATA***(Tabella C del CCNL 24/07/03)*

Nuove aree    Profili professionali previsti dal CCNL 4/8/1995

D	Direttore dei servizi generali e amministrativi (Dsga)
C	Coordinatore amministrativo
C	Coordinatore tecnico
B	Assistente amministrativo
B	Assistente tecnico
B	Cuoco
B	Infermiere
B	Guardarobiere
As	Collaboratore scolastico dei servizi
As	Addetto alle aziende agrarie
A	Collaboratore scolastico

**TABELLA C1 – EQUIVALENZA VECCHIO-NUOVO ORDINAMENTO PERSONALE ATA**

Vecchia area	Vecchia qualifica	Nuova qualifica	Nuova area
D	Direttore dei servizi generali e amministrativi (Dsga)	Direttore dei servizi generali e amministrativi (Dsga)	D
C	Coordinatore amministrativo o tecnico	Coordinatore amministrativo o tecnico	C
B	Assistente amministrativo o tecnico	Assistente amministrativo o tecnico	B
B	Cuoco	Cuoco	B
B	Infermiere	Infermiere	B
		Guardarobiere	B
A	Guardarobiere	Collaboratore scolastico dei servizi	As
A	Addetto alle aziende agrarie	Addetto alle aziende agrarie	As
A	Collaboratore scolastico	Collaboratore scolastico	As
		Collaboratore scolastico	A

**TABELLA D***(Tabella D del CCNL 24/07/03)***Tabella di valutazione dei titoli  
culturali, professionali e di servizio per le  
procedure di destinazione all'estero****A) Titoli culturali (fino ad un massimo di punti 35)**

*Non è valutabile il titolo d'accesso alla cattedra o posto attualmente ricoperto, né quello di grado inferiore.*

1. Per ogni diploma universitario di durata almeno quadriennale conseguito in Italia o all'estero:  
punti 5.
2. Per ogni diploma di Accademia di belle arti, Conservatorio di musica, ISEF e vigilanza scolastica:  
punti 4.
3. Per ogni diploma universitario di durata biennale o triennale conseguito in Italia o all'estero:  
punti 2.
4. Per ogni diploma di istruzione secondaria di secondo grado conseguito in Italia o all'estero:  
punti 5.
5. Per ogni diploma finale di lingua straniera, diversa da quella delle aree linguistiche francese, inglese, tedesca e spagnola, rilasciato da istituti di istruzione universitaria italiani o stranieri, a seguito di corsi di durata almeno biennale:  
punti 2.
6. Per ogni libera docenza:  
punti 5.
7. Per ogni dottorato di ricerca:  
punti 5.
8. Per ogni attestato finale di corso di perfezionamento post-lauream conseguito presso università italiane o straniere: se di durata semestrale punti 1, se di durata annuale  
punti 2.
9. Per ogni titolo finale di corsi di specializzazione post-lauream rilasciato da un'università italiana o straniera di durata pluriennale:  
punti 5.

**B) Titoli professionali (fino ad un massimo di 25 punti)**

1. Per ogni abilitazione o idoneità o inclusione in graduatorie dei vincitori o di merito relative a concorsi, per esami per classi diverse da quella della disciplina d'insegnamento: punti 3.
2. Per ogni inclusione in graduatoria di merito di pubblico concorso per la funzione direttiva, diverso dal ruolo di appartenenza: punti 3.

3. Per ogni inclusione in graduatoria di merito del personale Amministrativo, Tecnico e Ausiliario dello stesso livello o di livello superiore al ruolo di appartenenza: punti 3.

4. Per ogni titolo di specializzazione per alunni portatori di handicap di durata biennale conseguiti ai sensi dell'art. 325 del DLGS 16/4/1994, n. 297: punti 2.

5. Per la realizzazione di progetti finalizzati al superamento della dispersione scolastica, all'educazione alla multiculturalità deliberati dai competenti organi collegiali o autorizzati con DM del MAE, per ogni progetto: punti 1 fino ad un massimo di punti 2.

6. Per l'attività di direzione o di coordinamento nei corsi di aggiornamento/formazione, tenutisi in Italia o all'estero, previsti dal piano nazionale di aggiornamento o dal piano annuale del MAE e/o deliberati dai collegi docenti: per ogni corso punti 2 fino ad un massimo di punti 4.

7. Per l'attività di docenza nei corsi di aggiornamento/formazione, tenutisi in Italia o all'Estero previsti dal piano nazionale di aggiornamento o dal piano annuale del MAE e/o deliberati dai collegi docenti, per ogni corso attinente all'area disciplinare o alla funzione di appartenenza:

punti 2, per ogni corso non attinente all'area disciplinare o alla funzione di appartenenza punti 1 fino ad un massimo di punti 4.

8. Per il personale ATA per la partecipazione a corsi di aggiornamento e/o per la realizzazione di progetti di automazione o ammodernamento dei servizi, promossi dalla amministrazione o approvati dagli organi competenti: per ogni corso punti 1 fino ad un massimo di punti 2.

9. Per l'inclusione in altra graduatoria di precedenti procedure di selezione all'estero indetta ai sensi dell'art. 1 della legge n. 604/1982 (si valuta una sola altra inclusione):

punti 1.

10. Per la scuola elementare, per la frequenza del corso di aggiornamento-formazione linguistica e glottodidattica compreso nel piano attuato dal Ministero, con la collaborazione dei Provveditori agli Studi, delle istituzioni scolastiche, degli istituti di ricerca:

punti 1.

### **C. Titoli di servizio (fino ad un massimo di 20 punti)**

1. Per ogni anno di servizio prestato nella qualifica, nella classe di concorso o nel posto di insegnamento (per la scuola dell'infanzia ed elementare) di attuale appartenenza con contratto a tempo indeterminato:

punti 2

## ALLEGATO N. 1

### SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

#### *Art. 1 – Definizione*

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

#### *Art. 2 – Principi*

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e è garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) è garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona

da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto legislativo n. 165 del 2001 sia inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

#### *Art. 3 – Procedure da adottare in caso di molestie sessuali*

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

#### *Art. 4 – Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere*

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### *Art. 5 – Denuncia formale*

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che infor-

mano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

#### *Art. 6 – Attività di sensibilizzazione*

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Sarà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.



5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

## ALLEGATO 2

### CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

#### *Art. 1 – Disposizioni di carattere generale*

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

#### *Art. 2 – Principi*

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di

indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

#### *Art. 3 – Regali e altre utilità*

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festi-

vità, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

#### *Art. 4 – Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni*

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

#### *Art. 5 – Trasparenza negli interessi finanziari*

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

- a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha

parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

#### *Art. 6 – Obbligo di astensione*

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

#### *Art. 7 – Attività collaterali*

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

#### *Art. 8 – Imparzialità*

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto

con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcune prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

#### *Art. 9 – Comportamento nella vita sociale*

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

#### *Art. 10 – Comportamento in servizio*

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

#### *Art. 11 – Rapporti con il pubblico*

1. Il dipendente in diretto rapporto con il

pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

#### *Art. 12 – Contratti*

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato con-

tratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti si danno atto che la previsione contrattuale dell'istituto arbitrale nelle controversie di lavoro del comparto scuola non ha conseguito gli effetti previsti, dovendosi rilevarne uno scarso utilizzo. Esso va invece rilanciato, anche attraverso l'introduzione di modifiche, finalizzandolo all'obbligatorietà delle relative procedure.

Le Parti concordano che l'istituto arbitrale si inserisce in una comune volontà di snellimento ed economicità delle procedure di contenzioso in sede diversa da quella giurisdizionale, attualmente oberata anche da numerosi contenziosi scolastici.

Le Parti si propongono, inoltre, di coinvolgere il Ministero della Funzione Pubblica e il Ministero della Giustizia per reperire risorse specifiche da destinare all'istituto dell'arbitrato, anche attraverso corsi di formazione e di aggiornamento che contribuiscano alla creazione di una cultura positiva dell'arbitrato sia per le pubbliche amministrazioni che per le OO.SS.

## DICHIARAZIONI A VERBALE DELLA FLC CGIL

### SULLE SEDI PER LA CONCILIAZIONE OBBLIGATORIA

La FLC CGIL ha chiesto durante la trattativa contrattuale che per lo svolgimento delle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di controversia che porti alla proclamazione di uno sciopero nazionale venisse individuato il Ministero del Lavoro, così come previsto dalle norme di legge e dall'Accordo sottoscritto in sede ARAN in occasione del rinnovo contrattuale 2002-2005, anziché al Ministero della Pubblica Istruzione.

È noto, infatti, che la legge 146/'90 è stata modificata dalla legge 83 dell'11 aprile 2000 che, all'articolo 1, comma IV, sostituisce l'art. 2 della legge 146 affidando alle parti, negli accordi o contratti collettivi, la scelta di richiedere il tentativo preventivo di conciliazione presso la competente struttura del Ministero del Lavoro.

Le OO.SS. e l'ARAN nel 2004 hanno sottoscritto un Protocollo in cui tale opzione è chiaramente espressa all'articolo 5 e a cui va data attuazione anche rimuovendo gli ostacoli che ne hanno fino ad ora impedito l'attuazione.

Risulta per altro incomprensibile il fatto che si debba continuare a ricercare una conciliazione con la stessa Amministrazione con la quale è sorto il conflitto anziché utilizzare, come nel caso di ricorso al Ministero del Lavoro, un soggetto terzo.

### SULL'ASSOCIAZIONISMO PROFESSIONALE

Durante la trattativa contrattuale la FLC CGIL ha ripetutamente chiesto che, nella parte relativa alla formazione, venissero inserite specificazioni mirate a valorizzare le competenze ed il ruolo che l'associazionismo professionale può mettere in campo al servizio della scuola e degli insegnanti in modo particolare.

Ciò anche sulla base di quanto contenuto in un documento delle Associazioni professionali AIMC, CIDI, Legambiente, MCE, FNISM, UCIM, condiviso da FLC CGIL.

Il mancato accoglimento delle tante proposte presentate da FLC CGIL non aiuta a dare risposte qualificate al grande bisogno di qualità nella formazione in servizio che, in particolare in questi anni, arriva dalla scuola italiana e continua a lasciare l'attività delle associazioni professionali in mezzo a tanti problemi che si sarebbero potuti evitare per il bene della scuola.

### SUL MANCATO RICONOSCIMENTO DELL'ANZIANITÀ AI DSGA ASSUNTI PRIMA DEL 1° SETTEMBRE 2003

La FLC CGIL, all'atto della sottoscrizione definitiva del CCNL 2006 - 2009 del comparto scuola, ribadisce che considera grave il rifiuto

opposto dall'ARAN alla richiesta di estendere a tutti i DSGA la possibilità di scegliere l'opzione più favorevole tra ricostruzione di carriera e temporizzazione.

Questa possibilità è stata addirittura esplicitata da una Nota del Ministero della Pubblica Istruzione (Nota n. 549.100 DGPER del 19 marzo 2007) che pure ha limitato tale alternativa irragionevolmente solo al personale assunto dopo il 1° settembre 2003, arrogandosi così una funzione di autorità salariale per altro in pieno contrasto con il D.LGS 165/01 che impedisce di retribuire diversamente lavoratori che hanno pari condizioni di servizio.

L'esclusione di tutti gli altri interessati, scelta arbitraria fatta dal Ministero, ha determinato un'evidente disparità di trattamento economico, inaccettabile sia sul piano contrattuale sia su quello giuridico-economico, tanto che molti lavoratori hanno intrapreso azioni legali per ot-

tenere una corretta valutazione della propria anzianità di servizio.

Un contenzioso che avrebbe potuto essere bloccato o da una interpretazione autentica o da una norma contrattuale, come da noi richiesto, fermo restando che i costi, a fronte dell'atto unilaterale del Ministero del marzo scorso, non potevano che competere - come per gli assunti dopo il 1° settembre 2003 - al bilancio generale dello Stato e non agli stanziamenti contrattuali riferiti alla tutela delle retribuzioni.

Si sarebbe evitato così di alimentare ulteriormente un'inaccettabile disparità di trattamento con una soluzione peraltro già prevista dalla legge (DPR 399/88).

La presente dichiarazione viene resa anche al fine di non pregiudicare l'esito di miglior favore che potrebbe risultare dalle azioni legali già intraprese o da intraprendere da parte degli interessati.

## DICHIARAZIONI UNITARIE

### SULLA RIDUZIONE SETTIMANALE A 35 ORE PER IL PERSONALE ATA

FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS-CONFSAL, all'atto della sottoscrizione definitiva del CCNL 2006-2009 del comparto scuola, considerano immotivato il rifiuto dell'ARAN di riformulare nell'articolato del contratto la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali e di rinviarlo, invece, a sequenza contrattuale.

Questa richiesta era stata avanzata unitariamente dai sindacati scuola in sede di trattativa a fronte di un diffuso contenzioso sviluppatosi nelle scuole anche per il ruolo intrusivo nella contrattazione di istituto di soggetti esterni: revisori dei conti, USB, USR, ecc.

FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola e SNALS-CONFSAL auspicano una sollecita ridefinizione della materia con l'obiettivo di dare certezza ai lavoratori e facilitare il ruolo della contrattazione di istituto. In questa logica, chiedono l'immediata apertura e una sollecita conclusione della prevista sequenza contrattuale.

### SULL'INDENNITÀ DI DIREZIONE AL DSGA IN CASO DI PERMESSI RETRIBUITI INFERIORI A 15 GIORNI

FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola e SNALS-CONFSAL, all'atto della sottoscrizione definitiva del CCNL 2006-2009 del comparto scuola, considerano incomprensibile la posizione dell'ARAN di voler confermare la norma di cui all'art. 15 comma 5. Tale norma penalizza il personale appartenente al profilo di DSGA. Il CCNL, infatti, non prevede penalizzazioni economiche per assenze inferiori a 15 giorni né sulla RPD del personale docente né sul CIA del personale ATA.

FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola e SNALS-CONFSAL dichiarano di voler eliminare la norma in questione in sede di sequenza contrattuale di cui all'art. 62 del CCNL.

Quanto sopra per ripristinare un uguale trattamento economico e giuridico nei confronti di tutto personale del comparto scuola nel caso di assenze inferiori a 15 giorni.

*Le Dichiarazioni continuano a pag. 110*

*Continuano Dichiarazioni*

### **SULL'INDENNITÀ DI BILINGUISMO E TRILINGUISMO AI DOCENTI DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA ED AI DSGA**

FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola e SNALS-CONFSAL, all'atto della sottoscrizione definitiva del CCNL 2006-2009 del comparto scuola, segnalano all'ARAN la necessità di porre rimedio all'errore materiale relativo alla mancata previsione di applicazione della tabella 8 al personale docente delle scuole dell'infanzia e al personale appartenente al profilo professionale di DSGA.





*Sequenze contrattuali*

## SEQUENZA CONTRATTUALE SU FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA E RETRIBUZIONE DOCENTI

Ai sensi dell'articolo 85, comma 3, e dell'articolo 90, commi 1, 2, 3, 5, del CCNL Scuola 2006-2009 firmata l'8 aprile 2008 tra l'ARAN, e le Organizzazioni sindacali FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS, GILDA

[...]

Preso atto che la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delibera del 19 marzo 2008, ha approvato l'ipotesi di Accordo relativa alla sequenza contrattuale di cui all'art. 85, comma 3, e all'art. 90, commi 1, 2, 3 e 5 del CCNL Scuola 2006-2009 sottoscritta il 13.02.2008 e che la medesima è stata positivamente certificata dalla Corte dei Conti con comunicazione del 04.04.2008, le Parti di cui sopra procedono alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo medesimo.

### **Articolo 1 - Nuovi criteri di ripartizione delle risorse per il finanziamento del Fondo dell'istituzione scolastica**

**1. L'art. 85 del CCNL Scuola sottoscritto il 29.11.2007 è sostituito dal seguente:**

“1. A decorrere dal 31.12.2007, l'importo complessivo delle risorse del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84 del presente CCNL, sono ripartite, annualmente, tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, in relazione ai seguenti criteri:

- 15 % in funzione del numero delle sedi di

erogazione del servizio;

- 68 % in funzione del numero degli addetti individuati dai decreti interministeriali quale organico di diritto di tutto il personale docente ed educativo e del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario;

- 17 % in funzione del numero degli addetti individuati dal decreto interministeriale quale organico di diritto del personale docente degli istituti secondari di secondo grado.

2. In coerenza con i criteri definiti dal comma precedente, il riparto delle risorse complessive di cui all'art. 84 del presente CCNL, disponibili dal 31 dicembre 2007, è effettuato sulla base dei valori unitari annui, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e dei parametri per anno scolastico di riferimento, di seguito indicati:

- € 4.157,00 Euro per ciascun punto di erogazione del servizio;

- € 802,00 per ciascun addetto individuato dai decreti interministeriali quale organico di diritto del personale docente ed educativo e del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario;

- € 857,00 ulteriori rispetto alla quota del

precedente alinea per ciascun addetto individuato dal decreto interministeriale, quale organico di diritto del personale docente degli istituti secondari di secondo grado.

3. I valori unitari indicati al comma 2 saranno oggetto di aggiornamento nel successivo biennio contrattuale, al fine di renderli compatibili con le future risorse contrattuali, nonché con le variazioni delle sedi di erogazioni del servizio e dell'organico di diritto. Nella stessa sede sarà quantificata, ai sensi degli artt. 56 c. 3, 82 c. 4 e 83 c. 3 del presente CCNL, la decurtazione annuale complessiva a carico del fondo dell'istituzione scolastica, occorrente per la copertura dei maggiori oneri derivanti dall'inclusione, nella base di calcolo del TFR, degli elementi retributivi di cui ai predetti articoli".

#### **Articolo 2 - Retrodatazione incrementi stipendiali**

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 90, commi 1 e 2, del CCNL sottoscritto il 29.11.2007 e in applicazione di quanto previsto dall'art. 15 del DL 1/10/2007, n. 159, convertito con modificazioni dalla legge n. 222/2007, è confermata la retrodatazione al 1° febbraio 2007 degli incrementi di stipendio tabellare per i quali l'art. 78, tabella 2 del CCNL 29/11/2007, ha previsto decorrenza 31 dicembre 2007.

#### **Articolo 3 - Valorizzazione del personale docente**

1. Al fine di valorizzare il personale docente, le risorse di cui all'art. 90 c. 3 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007, derivanti dal processo triennale di razionalizzazione dello stesso personale, sono utilizzate per la rimodulazione dei differenziali retributivi tra le posizioni stipendiali di cui dall'art. 78, comma 2, del citato CCNL.

2. I valori retributivi previsti dal medesimo art. 78, comma 2 sono conseguentemente rideterminati a decorrere dal 31/12/2007, anche agli effetti di cui all'art. 81 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007, secondo le misure indicate nell'allegata Tabella 1.

#### **Articolo 4 - Integrazione alla disciplina del fondo dell'istituzione scolastica**

1. Al fine di sostenere la funzione docente in connessione con i processi di innovazione didattica ricompresi negli utilizzi di cui all'art. 88 del CCNL 29/11/2007, le risorse destinate al finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica, già definite ai sensi dell'art. 84 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007, sono incrementate, a decorrere dal 31/12/2007, di un importo pari allo 0,39% della massa salariale al 31/12/2005, riferita al personale docente, di cui si è tenuto conto ai fini della individuazione dei valori unitari medi di cui all'art. 85, comma 2 del CCNL Scuola sottoscritto il 29.11. 2007, come sostituito dall'art. 1 del presente CCNL.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti sono concordi nel ritenere che l'espressione "punto di erogazione del servizio" di cui all'art. 85, comma 1 del CCNL 29/11/2007, come sostituito dall'art. 1 del presente CCNL va riferita alle tabelle di cui al documento relativo alla situazione di organico di diritto per l'anno scolastico 2007-2008, come pubblicata dalla Direzione generale per i sistemi informativi del Ministero della Pubblica Istruzione (aggiornata al mese di ottobre 2007).

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti prendono atto della lettera del Ministero della Pubblica Istruzione – Direzione generale per la politica finanziaria e per il bilancio, prot. n. 100 del 30/1/2008, con la quale sono comunicate le risorse destinate alle competenze accessorie del personale, come risultanti dai dati seguenti (comprensivi degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione):

complessivi 1.333.547.044 di Euro, destinati alle competenze accessorie del personale del comparto ed assegnate direttamente alle istituzioni scolastiche;

- di cui: 90.000.000 di Euro destinati ai

compensi per le ore eccedenti per le attività di avviamento alla pratica sportiva e alle ore eccedenti per la sostituzione dei docenti assenti, per la parte residuale;  
- di cui: 120.850.914 di Euro destinati alle funzioni strumentali;  
- di cui: 95.514.526 di Euro destinati alla funzioni aggiuntive;

- di cui: 53.195.060 di Euro destinati alle aree a rischio;  
- di cui: 2.497.587 di Euro destinati al personale comandato ex IRRE, MPI

Le predette risorse non ricomprendono gli incrementi del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1 del CCNL del 29/11/2007 ed all'art. 4 del presente CCNL.

**TABELLA**

Posizioni stipendiali dal 31.12.2007 (da corrispondere per 12 mensilità)

	Docente scuola <sup>1</sup> infanzia / elementare	Docente diplomato ist. sec. di II grado	Docente scuola media	Docente laureato ist. sec. di II grado
Da 0 a 2	18.609,31	18.609,31	20.197,18	20.197,18
Da 3 a 8	19.112,02	19.112,02	20.754,77	21.341,39
Da 9 a 14	20.660,26	20.660,26	22.577,27	23.172,23
Da 15 a 20	22.468,68	22.468,68	24.675,29	25.430,65
Da 21 a 27	24.223,94	25.085,79	26.712,51	28.307,39
Da 28 a 34	25.995,69	26.803,02	28.710,89	30.192,03
Da 35	27.245,23	28.107,61	30.192,03	31.694,41

<sup>1</sup> Anche per il personale educativo

## SEQUENZA CONTRATTUALE PER IL PERSONALE ATA

prevista dall'articolo 62 del CCNL Scuola 2006-2009,  
firmata il 25.7.2008 dall'ARAN, e dalle Organizzazioni sindacali  
FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS, GILDA

### **Articolo 1 - Compiti del personale ATA, mobilità professionale, valorizzazione della professionalità**

**1. L'art. 47 del CCNL sottoscritto il  
29/11/2007 è sostituito dal seguente:**

“1. I compiti del personale ATA sono costituiti:

- a) dalle attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
- b) da incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori, e dallo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione del piano dell'offerta formativa, come descritto dal piano delle attività.

2. Le risorse utilizzate per le predette attività ammontano complessivamente ad € 95.514.526 al lordo degli oneri riflessi e sono destinate a livello di ciascuna istituzione scolastica fino all'a.s. 2007/08 sulla base dell'applicazione dell'art. 50 del CCNI 31/8/99 nonché della nota ministeriale prot. n. 624 del 25 settembre 2002. A decorrere dall'anno scolastico 2008/09 tali risorse saranno pari a €

53.237.118 al lordo degli oneri riflessi, per effetto della destinazione di € 42.277.408 al lordo degli oneri riflessi finalizzata alla rivalutazione ed istituzione delle posizioni economiche di cui all'art. 2 della presente sequenza contrattuale.

3. L'attribuzione degli incarichi di cui al precedente comma 1, lett. b) è effettuata dal dirigente scolastico, secondo le modalità, i criteri ed i compensi definiti dalla contrattazione di istituto nell'ambito del piano delle attività.

Esse saranno particolarmente finalizzate per l'area A per l'assolvimento dei compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza di base agli alunni diversamente abili e al primo soccorso.”

**2. L'art. 48 del CCNL sottoscritto il  
29/11/2007 è sostituito dal seguente:**

“1. I passaggi interni al sistema di classificazione di cui all'art. 46 possono avvenire:

- A) TRA LE AREE con le seguenti procedure:
  - a) I passaggi del personale ATA da un'area inferiore all'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'amministrazione, secondo modalità definite con la contrattazione integrativa nazionale, comunque nel rispetto di quanto

sancito dalla Corte Costituzionale con sentenze n. 1/99 e n. 194/2002, a completamento dell'ipotesi a riguardo sottoscritta il 10/5/2006.

b) Alle predette procedure selettive, collegate alla formazione, è consentita la partecipazione anche del personale privo dei titoli di studio previsti per il profilo professionale di destinazione - fatti salvi i titoli abilitativi previsti da norme di legge - purché in possesso del titolo di studio stabilito dall'allegata tabella B per l'accesso al profilo di appartenenza e un'anzianità di almeno cinque anni di servizio effettivo nel profilo di appartenenza.

B) ALL'INTERNO DELL'AREA con le seguenti procedure:

Il passaggio dei dipendenti da un profilo all'altro all'interno della stessa area avviene mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale, ovvero con il possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per l'accesso al profilo professionale cui si chiede il passaggio.

2. I passaggi di cui alle lettere A e B sono possibili nei limiti della dotazione organica e della aliquota di posti prevista a tal fine."

**3. L'art. 49 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007 è sostituito dal seguente:**

"1. Per dare attuazione alle disposizioni di cui al precedente articolo, il MPI attiverà procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'Amministrazione e rivolto a tutti gli assistenti amministrativi e tecnici in servizio, per ricoprire posti di coordinatore amministrativo e tecnico, e rivolto a tutti i collaboratori scolastici in servizio per ricoprire i posti di collaboratore scolastico dei servizi."

**Articolo 2- Rivalutazione del valore economico delle posizioni economiche e assegnazioni di nuove posizioni economiche nell'area B**

**1. L'art. 50 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007 è sostituito dal seguente:**

"1. Fatta salva comunque la definizione delle procedure descritte ai precedenti articoli 48 e 49, il personale a tempo indeterminato ap-

partenente alle aree A e B della Tabella C allegata al presente CCNL può usufruire di una delle posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale.

2. La prima posizione economica è determinata in € 600 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area A, e in € 1.200 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B.

L'attribuzione di questa posizione economica avviene progressivamente dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti, che sarà formata in base alla valutazione del servizio prestato, dei titoli di studio posseduti, dei crediti professionali maturati, con le procedure di cui al precedente articolo 48 e dell'Accordo integrativo Oo.Ss/MPI del 10 maggio 2006. Il titolare della predetta posizione economica dell'Area B può sostituire il DSGA.

3. La seconda posizione economica è determinata in € 1.800 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B. L'attribuzione di questa posizione economica avviene progressivamente dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione, con le procedure di cui all'articolo 48 e dell'Accordo integrativo nazionale, diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti che sarà formata previo superamento di prova selettiva anche mediante somministrazione di test.

4. La posizione economica prevista dal comma 3, non potrà essere cumulata con quella prevista dal comma 2. Il titolare della posizione è tenuto alla sostituzione del DSGA per l'area amministrativa ed alla collaborazione con l'ufficio tecnico per l'area tecnica.

5. Al finanziamento della rivalutazione delle esistenti posizioni economiche ed al riconoscimento delle nuove, sono destinate le risorse indicate all'art. 62 del CCNL 29/11/2007, che ammontano complessivamente per la lett. a) e b) a 62,45 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi a decorrere dal 31/12/2007 ed a valere sull'anno 2008 e per la lett. c) a 42,27 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi a decorrere dal 1/9/2008 (a.s. 2008/09). Tali risorse sono così ripartite: 13,40 milioni di euro al lordo

degli oneri riflessi destinati per la rivalutazione delle posizioni economiche esistenti nell'area A e B; 39,86 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'area A; 21,58 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'area B; 29,89 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione della seconda posizione economica nell'area B.

6. L'ammissione alla frequenza dei corsi di cui sopra è determinata, ogni volta che sia attivata la relativa procedura, nella misura del 105% delle posizioni economiche disponibili.

7. La ripartizione tra i profili delle nuove posizioni economiche dell'Area B sarà oggetto di concertazione e la destinazione di eventuali economie sarà oggetto di contrattazione integrativa nazionale.

8. È confermata la vigenza dell'art. 83, comma 4, del CCNL 27.07.2003.

*(Il testo del comma 4 dell'art. 83 è il seguente:*

*4. Le risorse del fondo delle singole istituzioni scolastiche, che risultino non utilizzate alla fine dell'esercizio finanziario, sono riutilizzate nell'esercizio successivo. – Ndr)*

#### Articolo 3 – Accesso al fondo di istituto del DSGA

**1. L'art. 89 del CCNL sottoscritto il 29/11/2007 è sostituito dal seguente:**

“1. Al personale DSGA possono essere corrisposti, fatto salvo quanto disposto dall'art. 88, comma 2, lett. j), esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo di istituto.

**2. La Tabella 9 – Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione – è determinata come segue:”**

#### TABELLA 9

##### Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione

Tipologia di parametro	Misura tabellare lorda annua	Criterio di utilizzo
Parametro base in misura fissa a decorrere dal 1.1.2006	€ 1.750,00	
<b>Particolari tipologie di istituzioni scolastiche (parte variabile a carico del fondo di istituto)</b> <i>Valori annui lordi rideterminati a decorrere dal 1.9.2008</i>		
a) Aziende agrarie	€ 1.220,00	da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto
b) Convitti ed educandati annessi	€ 820,00	da moltiplicare per il numero dei convitti e degli educandati funzionanti presso l'istituto
c) Istituti verticalizzati e istituti con almeno 2 punti di erogazione del servizio scolastico, istituti di 2° grado aggregati e istituti tecnici, professionali e d'arte con laboratori e/o reparti di lavorazione	€ 750,00	spettante in misura unica, indipendentemente dall'esistenza di più situazioni di cui alla lettera c)
d) Scuole medie, scuole elementari e licei non rientranti nelle tipologie di cui alla lettera c)	€ 650,00	
e) Complessità organizzativa	€ 30,00	valore unitario da moltiplicare per il numero del personale docente e Ata in organico di diritto

L'indennità di cui alla presente tabella assorbe il compenso per le prestazioni eccedenti di cui all'art. 51, comma 4, del CCNL 29.11.2007.



#### Articolo 4 – Modifica della Tabella B allegata al CCNL 29.11.2007

1. La Tabella B (requisiti culturali per l'accesso ai profili professionali del personale ATA) annessa al CCNL 29/11/2007 è modificata come segue:

DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI ED AMMINISTRATIVI:

- laurea specialistica in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

COORDINATORE AMMINISTRATIVO:

- laurea triennale in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

COORDINATORE TECNICO:

- laurea triennale specifica.

ASSISTENTE AMMINISTRATIVO:

- diploma di maturità.

ASSISTENTE TECNICO:

- diploma di maturità corrispondente alla specifica area professionale.

CUOCO:

- diploma di qualifica professionale di Operatore dei servizi di ristorazione, settore cucina.

INFERMIERE:

- laurea in scienze infermieristiche o altro titolo ritenuto valido dalla vigente normativa per l'esercizio della professione di infermiere.

GUARDAROBIERE:

- diploma di qualifica professionale di Operatore della moda.

ADDETTO ALLE AZIENDE AGRARIE:

- diploma di qualifica professionale di:

1. Operatore agrituristico;
2. Operatore agro industriale;
3. Operatore agro ambientale.

COLLABORATORE SCOLASTICO DEI SERVIZI:

- diploma di qualifica professionale per operatore dei servizi sociali.

COLLABORATORE SCOLASTICO:

- diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale, diploma di maestro d'arte, diploma di scuola magistrale per l'infanzia, qualsiasi diploma di maturità, attestati e/o diplomi di qualifica professionale, entrambi di durata triennale, rilasciati oriconosciuti dalle regioni.

È fatta salva la validità dei titoli di studio in possesso per coloro che, al momento dell'entrata in vigore della presente sequenza contrattuale, siano già inseriti in graduatoria o che abbiano prestato almeno 30 giorni di servizio, anche non continuativo, nel profilo richiesto e/o area richiesta nella scuola statale.

Per i diplomi di qualifica dei corsi dell'istruzione professionale si fa riferimento al DM n. 250 del 14 aprile 1997.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti si impegnano ad aprire le trattative per le ulteriori sequenze contrattuali previste dal vigente CCNL (art. 22, art. 90, co. 6, art. 91, art. 126) in tempi tali da consentirne l'operatività per il prossimo anno scolastico.



*Contratto Collettivo Nazionale  
di Lavoro del Comparto Scuola*

*Secondo biennio economico  
2008-2009*

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SCUOLA BIENNIO ECONOMICO 2008-2009

firmato il 23.1.2009 dall'ARAN  
e dalle Organizzazioni sindacali CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS, GILDA

La FLC CGIL non ha firmato

## **Articolo 1 - Durata e decorrenza del contratto biennale**

1. Il presente contratto biennale, relativo al comparto del personale della scuola, concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2009.

## **Articolo 2 - Aumenti della retribuzione base**

1. Gli stipendi tabellari previsti dall'art. 78 comma 2, del CCNL 29 novembre 2007 (Tabella 2), come rideterminati dall'art. 3 comma 2 della sequenza contrattuale dell'8 aprile 2008 (Tabella 1), sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità indicate nell'allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, i valori degli stipendi annui sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite nella Tabella B.

3. Al personale educativo spetta il trattamento economico previsto per i docenti di

scuola dell'infanzia e primaria.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 33, comma 1, del Decreto Legge n. 185 del 29 novembre 2008.

## **Articolo 3 - Effetti dei nuovi stipendi**

1. Gli incrementi stipendiali di cui alla Tabella A hanno effetto integralmente sulla 13ª mensilità sui compensi per le attività aggiuntive, sulle ore eccedenti, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, trattamento di fine rapporto, sull'equo indennizzo e sull'assegno alimentare.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione della Tabella A sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

#### Articolo 4 - Fondo dell'Istituzione scolastica e nuovi parametri unitari di distribuzione

1. Le risorse di cui all'art. 84 del CCNL 29 novembre 2007, per effetto della riduzione prevista dall'art. 85, comma 3, destinata alla copertura dei maggiori oneri derivanti dall'inclusione nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto degli elementi retributivi di cui agli artt. 56 co. 3, 82 co 4 e 83 co. 3 del CCNL 29 novembre 2007, sono quantificate, a decorrere dall' 1.1.2009, in 1.16 1,92 milioni di euro.

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 85, comma 3, del ccnl 29 novembre 2007, allo scopo di rendere compatibili le risorse di cui al comma 1 con la variazione dei punti di erogazione del servizio scolastico e dell'organico di diritto del personale del comparto, a decorrere dall'1.1.2009, i valori unitari annui al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, sono di seguito rideterminati:

- 4.056,00 euro per ciascuno punto di erogazione del servizio;
- 802,00 euro per ciascun addetto individuato dai decreti interministeriali quale organico di diritto del personale docente ed educativo e del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario;
- 857,00 euro ulteriori rispetto alla quota del precedente alinea per ciascun addetto individuato dal decreto interministeriale, quale organico di diritto del personale docente degli istituti secondari di secondo grado.

3. I valori di cui al comma 2 si applicano, nei limiti delle risorse complessive del fondo, ai parametri individuati annualmente dal Ministero della Istruzione, dell'università e della Ricerca nella pubblicazione della Direzione generale per gli studi e la programmazione e per i Sistemi informativi "Sedi, Alunni, Classi, Dotazioni organiche del Personale della Scuola statale - Situazione dell'organico di diritto".

4. In sede dei successivi rinnovi contrattuali

sarà verificata l'esatta consistenza della variazione dei punti di erogazione del servizio e dell'organico di personale al fine di recuperare, mediante l'innalzamento dei valori unitari di cui al comma 2, le eventuali economie derivanti dalla contrazione dei parametri di cui al comma 3.2. I benefici economici risultanti dall'applicazione della Tabella A sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

#### Articolo 5 - Risorse posizioni economiche personale ATA

1. Fermo restando il disposto del comma 7 dell'art.50 del CCNL 27.1 1.2007, le risorse di cui al comma 5 del medesimo art.50 non completamente utilizzate per effetto dello slittamento delle procedure per l'attribuzione delle posizioni economiche per il personale ATA, saranno utilizzate integralmente nel prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro per il riconoscimento di benefici economici una tantum destinati al personale ATA.

#### Articolo 6 - Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le norme del CCNL 29 novembre 2007, compatibilmente con le vigenti disposizioni non derogabili.

2. Tutti gli articoli del CCNL 29 novembre 2007 richiamati nel presente contratto si intendono come modificati dalle successive sequenze contrattuali dell' 8 aprile 2008 e 25 luglio 2008.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti firmatarie del presente CCNL convengono sulla necessità di rivedere, nel prossimo rinnovo contrattuale, l'attuale struttura della retribuzione allo scopo di semplificarne il contenuto anche in relazione ai diversi ambiti di intervento della contrattazione nazionale finalizzata alla definizione delle componenti fisse della retribuzione e della contrattazione integrativa volta a definire il salario accessorio per la valorizzazione della qualità della prestazione lavorativa.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA FLC CGIL**

La FLC Cgil valuta negativamente i contenuti del presente accordo in quanto non adegua gli stipendi all'inflazione reale, riduce il Fondo di istituto per le scuole, non rispetta nessuno degli impegni assunti con il CCNL precedente (personale precario, personale ATA transitato dagli Enti locali e inquadramento dei DSGA) e lascia aperte tutte le sequenze contrattuali (personale estero, educazione degli adulti, compensi ore eccedenti l'insegnamento e aree a rischio).

Si confermano quindi le ragioni che hanno portato alla mancata sottoscrizione dell'ipotesi di intesa per il biennio economico 2008-2009.

La FLC Cgil dichiara inoltre di aver avviato la consultazione dei lavoratori sui contenuti dell'intesa, rinviando quindi al termine del referendum la propria decisione finale.

La FLC Cgil invita pertanto le OO.SS firmatarie dell'ipotesi di contratto 200812009 ad attendere la conclusione della consultazione prima della sottoscrizione definitiva.

## TABELLA A

## Aumenti posizioni stipendiali dal 1.4.2008

Collab. Scol.	Collab. <sup>1</sup> scol. dei servizi	Assist. <sup>2</sup> amm.vo	Coord, amm.vo e tecnico	Dsga	Docente scuola <sup>3</sup> infanzia e elem.	Docente dipl. ist. Sec. di II grado	Docente scuola media	Docente laur. Ist. Sec. di II grado
6,10	6,26	6,84	7,82	9,04	7,91	7,91	8,58	8,58

## Aumenti rideterminati posizioni stipendiali dal 1.7.2008\*

Collab. Scol.	Collab. <sup>1</sup> scol. dei servizi	Assist. <sup>2</sup> amm.vo	Coord, amm.vo e tecnico	Dsga	Docente scuola <sup>3</sup> infanzia e elem.	Docente dipl. ist. Sec. di II grado	Docente scuola media	Docente laur. Ist. Sec. di II grado
10,17	10,43	11,39	13,03	15,06	13,18	13,18	14,31	14,31

## Aumenti rideterminati posizioni stipendiali dal 1.1.2009 (da corrispondere per 13 mensilità)\*\*

	Collab. scol.	Collab. <sup>1</sup> scol. dei servizi	Assist. <sup>2</sup> amm.vo	Coord, amm.vo e tecnico	Dsga	Docente scuola <sup>3</sup> infanzia e elem.	Docente dipl. ist. sec. di II grado	Docente scuola media	Docente laur. ist. sec. di II grado
Da 0 a 2	45,41	46,57	50,87	58,16	67,25	59,58	59,58	64,67	64,67
Da 3 a 8	46,29	47,43	52,01	59,73	69,21	61,19	61,19	66,45	66,45
Da 9 a 14	49,49	50,61	56,09	64,58	75,28	66,15	66,15	72,29	74,19
Da 15 a 20	52,47	53,59	59,96	70,23	82,36	71,94	71,94	79,00	81,43
Da 21 a 27	55,41	56,62	63,85	75,72	89,93	77,56	80,32	85,53	90,63
Da 28 a 34	57,62	58,76	66,62	81,14	97,72	83,10	85,82	91,93	96,67
Da 35	59,18	60,37	68,74	85,17	105,29	87,23	89,99	96,67	101,48

\* Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008.

\*\* Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008.

<sup>1</sup> Anche per il profilo professionale Addetto alle aziende agrarie.

<sup>2</sup> Anche per i profili professionali: Assistente tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere.

<sup>3</sup> Anche per il personale educativo.

## TABELLA B

## Aumenti posizioni stipendiali dal 1.1.2009 (valori per 12 mensilità)

	Collab. scol.	Collab. <sup>1</sup> scol. dei servizi	Assist. <sup>2</sup> amm.vo	Coord, amm.vo e tecnico	Dsga	Docente scuola <sup>3</sup> infanzia e elem.	Docente dipl. ist. sec. di II grado	Docente scuola media	Docente laur. ist. sec. di II grado
Da 0 a 2	14.903,94	15.285,97	16.696,06	19.089,32	22.073,10	19.324,27	19.324,27	20.973,22	20.973,22
Da 3 a 8	15.193,34	15.567,76	17.071,28	19.605,37	22.715,71	19.846,30	19.846,30	21.552,17	22.161,35
Da 9 a 14	16.242,79	16.609,75	18.411,10	21.195,16	24.707,17	21.454,06	21.454,06	23.444,75	24.062,51
Da 15 a 20	17.221,92	17.588,87	19.680,15	23.051,45	27.031,17	23.332,06	23.332,06	25.623,29	26.407,69
Da 21 a 27	18.186,09	18.583,19	20.956,80	24.853,49	29.517,34	25.154,66	26.049,63	27.738,87	29.394,95
Da 28 a 34	18.913,31	19.287,20	21.865,96	26.631,24	32.071,98	26.952,89	27.832,86	29.814,05	31.352,07
Da 35	19.423,09	19.813,14	22.562,63	27.955,03	34.556,83	28.291,99	29.187,49	31.352,07	32.912,17

<sup>1</sup> Anche per il profilo professionale Addetto alle aziende agrarie.

<sup>2</sup> Anche per i profili professionali: Assistente tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere.

<sup>3</sup> Anche per il personale educativo.

## NOTA BENE

Va ricordato che la legge 122 di luglio 2010 (una delle tante manovre finanziarie del governo Berlusconi) la bloccato gli scatti stipendiali fino al 2013. L'accordo del 4/8/2011, che la FLC non ha firmato, ha allungato la permanenza nelle posizioni stipendiali (gradi) riducendole.





*Personale Ata*  
*Accordi applicativi*

**ACCORDO NAZIONALE**  
**Attuazione dell'art. 2 della sequenza contrattuale (ex art. 62 Ccnl 2007)**  
**sottoscritta il 25 luglio 2008**

firmato il 20 ottobre 2008 tra il Ministero dell'istruzione, della ricerca e dell'università  
e le Organizzazioni sindacali  
FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS-Confsal, GILDA-Unams

**Articolo 1 - Campo di applicazione - destinatari**

1.1. Il presente Accordo, in attuazione di quanto stabilito dall'articolo 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25 luglio 2008, regola i criteri, le procedure e le modalità di attribuzione della posizione economica orizzontale al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) con contratto a tempo indeterminato, per lo svolgimento di ulteriori e più complesse mansioni.

1.2. La posizione economica di cui al comma 1 è conferita al personale con contratto a tempo indeterminato appartenente ai profili professionali delle aree "A" e "B" della Tabella "C" allegata al Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Scuola, sottoscritto il 29 novembre 2007, compreso quello in servizio nelle istituzioni scolastiche italiane all'estero, e quello collocato fuori ruolo a qualsiasi titolo, ovvero in posizione di status equiparata, a tutti gli effetti, al servizio prestato nel ruolo di appartenenza.

**Articolo 2 - Uffici competenti**

Gli Uffici scolastici regionali, attraverso gli

Uffici scolastici provinciali e con la collaborazione delle istituzioni scolastiche, provvedono, per le province di rispettiva competenza, all'attuazione del presente Accordo nelle relative modalità operative.

**Articolo 3 - Ripartizione delle posizioni economiche**

3.1. Per effetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 5, della richiamata sequenza contrattuale, le risorse destinate al riconoscimento delle nuove posizioni economiche sono così definite:

- 39,86 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'Area A;

- 21,58 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'area B.

3.2. Il numero delle posizioni economiche, finalizzate alla valorizzazione professionale di cui al presente Accordo, è determinato in maniera proporzionale alla consistenza dell'organico di diritto provinciale di ciascun profilo professionale relativo all'anno scolastico 2007/2008.

L'importo di ciascuna di tali posizioni è pari ad € 600,00 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'area "A" e a € 1200,00 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'area "B".

3.3. Nell'allegato 1 (qui omesso), costituente parte integrante del presente Accordo, sono indicate, articolate per profilo professionale e per province, le ripartizioni delle posizioni economiche disponibili nonché delle unità di personale destinatarie del corso di formazione di cui al successivo articolo 7. Tali unità sono pari al numero delle posizioni economiche attribuibili, aumentato del 5%.

3.4. In assenza di titolari ovvero di domande di inclusione nella graduatoria di cui all'articolo 5, le eventuali disponibilità sono assegnate, a cura del Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale e sempre nell'ambito della medesima provincia, ad altro profilo professionale della stessa area contrattuale, secondo criteri da definire d'intesa con le organizzazioni sindacali. Tali variazioni sono tempestivamente comunicate al MIUR.

#### **Articolo 4 - Ricadute sulla organizzazione del lavoro**

4.1. Le competenze da attribuire al personale beneficiario della posizione economica di cui al presente Accordo sono determinate con la contrattazione di scuola, nell'ambito della definizione generale dell'organizzazione del lavoro relativa a tutto il personale, da effettuare ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera i), del CCNL 29 novembre 2007. Alla medesima contrattazione è, altresì, demandata la definizione dell'organizzazione del lavoro per lo svolgimento dei compiti e delle mansioni necessarie, compresa la sostituzione del DSGA, mediante l'utilizzo indistinto sia del personale beneficiario della posizione economica sia di quello destinatario degli incarichi specifici di cui all'articolo 47 del CCNL citato.

4.2. Il personale titolare della posizione economica è tenuto comunque a svolgere le mansioni, definite con le modalità di cui al comma 1. Al personale beneficiario della posizione economica non possono essere attribuiti incarichi specifici che comportino ulteriore incremento

della retribuzione.

4.3. Gli effetti giuridici ed economici delle posizioni economiche attribuite in prima applicazione del presente Accordo, per l'anno scolastico 2008/2009, decorrono dal 1° settembre 2008. La corresponsione del beneficio economico avviene previo superamento del corso di formazione di cui al successivo articolo 7.

4.4. Qualora in talune istituzioni scolastiche, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, sia previsto l'affidamento di incarichi specifici o di compiti di pari complessità - rispetto alle ulteriori mansioni disciplinate dal presente Accordo - ma comportanti, sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione di scuola, un compenso superiore a quello riconosciuto ai titolari delle posizioni economiche, resta demandata alla stessa sede di contrattazione la possibilità di disciplinare l'eventuale compensazione economica necessaria per assicurare la parità di trattamento tra le due retribuzioni. Ai fini suddetti, si attinge alle risorse assegnate alla scuola ai sensi dell'articolo 47/ CCNL 2007, ferma restando la natura accessoria dell'eventuale integrazione compensativa adottata.

#### **Articolo 5 - Formulazione delle graduatorie e individuazione dei beneficiari**

5.1. La graduatoria provinciale per l'attribuzione del beneficio economico è formulata per ciascun profilo professionale in ogni provincia nella quale sono istituiti i relativi posti in organico.

5.2. La graduatoria di cui al comma 1 è formulata in due distinte fasce. Nella prima fascia sono inseriti, d'ufficio, gli aspiranti già collocati nella graduatoria provinciale di cui all'articolo 6 dell'Accordo nazionale sottoscritto il 10 maggio 2006, ai quali non sia stata attribuita la posizione economica di cui all'articolo 7 del CCNL/2005, con eccezione di coloro i quali, pur risultando in posizione utile di graduatoria, abbiano rinunciato al beneficio economico.

5.3. Nella seconda fascia della graduatoria di cui al comma 1 è incluso tutto il restante personale, ivi compreso quello che abbia rinunciato all'attribuzione della posizione economica di cui all'articolo 7 del CCNL/2005. Al fine dell'inserimento nella graduatoria, tutto il personale di

cui al presente comma, deve presentare apposita istanza, secondo termini e modalità di cui al presente Accordo.

5.4. Nella graduatoria di cui al comma 2 gli aspiranti sono collocati secondo l'ordine decrescente ottenuto sommando il punteggio della valutazione dei titoli dichiarati nella domanda. In caso di parità di punteggio, precede il candidato più anziano di età. Il conferimento della posizione economica a favore del personale collocato nella seconda fascia avviene previo esaurimento dell'elenco degli aspiranti collocati nella prima fascia della medesima graduatoria.

5.5. Il personale collocato nella graduatoria definitiva di cui al successivo comma 6 non è tenuto a partecipare al corso di formazione previsto dall'articolo 7 qualora abbia già svolto l'attività di aggiornamento di cui all'Accordo nazionale 10 maggio 2006.

5.6. Entro trenta giorni dalla scadenza per la presentazione delle domande, gli Uffici scolastici provinciali, sulla base dei dati acquisiti attraverso procedura informatizzata dalle singole istituzioni scolastiche, pubblicano le graduatorie provinciali provvisorie nel proprio albo. Dette graduatorie sono pubblicate anche all'albo degli Uffici scolastici regionali e sono consultabili via internet e intranet nel sito del MIUR. Entro cinque giorni gli interessati possono inoltrare reclamo, agli Uffici scolastici provinciali competenti, avverso la posizione in graduatoria esclusivamente per errore materiale. Con successivo decreto del Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, o del dirigente dell'Ufficio scolastico provinciale, a tal fine delegato, sono approvate le graduatorie definitive.

5.7. Il personale utilmente collocato nella graduatoria definitiva di cui al comma 6 è ammesso a frequentare il corso di formazione di cui al successivo articolo 7, in numero pari al 105 per cento delle posizioni economiche disponibili.

5.8. A conclusione del corso di formazione, il Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, previo accertamento dell'esito favorevole della frequenza del corso medesimo e in ragione del contingente assegnato a ciascuna provincia e per ciascun profilo, secondo le disponibilità di cui alla tabella allegata al presente Accordo (All. 1), definisce, con apposito prov-

vedimento, l'elenco del personale cui è attribuita la posizione economica.

5.9. Avverso il provvedimento conclusivo della procedura di cui al comma precedente, ovvero avverso il decreto di approvazione della graduatoria definitiva di cui al comma 6 del presente articolo, è ammesso ricorso al Giudice del lavoro, previo tentativo obbligatorio di conciliazione.

5.10. Nel caso in cui, a qualsiasi titolo, si verificano cessazioni dal servizio di personale cui sia stata già attribuita la posizione economica, le medesime posizioni economiche vengono assegnate, in pari numero, a coloro che, utilmente collocati in graduatoria, abbiano frequentato con esito favorevole il corso di formazione secondo quanto previsto dal comma 7.

5.11. Qualora si verificano ulteriori cessazioni dopo l'assegnazione delle posizioni economiche di cui al precedente comma, queste ultime sono assegnate, nei limiti del medesimo contingente, ai candidati secondo l'ordine della graduatoria definitiva di cui al comma 6 del presente articolo, previo esito favorevole della frequenza delle attività di formazione da organizzare annualmente, come stabilito dal successivo articolo 7.

5.12. Le posizioni economiche eventualmente disponibili a seguito di incremento delle risorse finanziarie, sono assegnate secondo i criteri disciplinati con il presente Accordo.

5.13. Nel contesto della durata contrattuale, le graduatorie di cui al presente articolo sono utilizzate per l'attribuzione delle posizioni economiche di cui all'articolo 3 del presente Accordo, ivi comprese quelle per la surroga delle posizioni economiche da attribuire per cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo, ovvero di quelle eventualmente disponibili per incremento delle risorse finanziarie. Le stesse graduatorie sono altresì utilizzate per la medesima surroga relativa alle disponibilità delle posizioni economiche di cui all'articolo 7 del CCNL/2005. Limitatamente all'anno scolastico 2008/2009, le nomine sulle posizioni economiche del personale cessato dal servizio a decorrere dal 1° settembre 2008 sono effettuate a favore degli aspiranti collocati nelle graduatorie di cui all'articolo 7 dell'Accordo nazionale 10 maggio 2006. Esauriti tali effetti, le predette graduatorie

devono intendersi abrogate.

5.14. All'inizio dell'anno scolastico 2008/2009 il personale utilmente collocato nella graduatoria definitiva di cui all'articolo 6 dell'Accordo 10 maggio 2006, che per effetto di quanto disposto al comma 2 del presente articolo ha titolo ad essere inserito nella prima fascia della graduatoria definitiva di cui al comma 7, è immediatamente individuato - in relazione al numero delle posizioni economiche attribuibili e, comunque, sotto condizione sospensiva del regolare inserimento nella graduatoria definitiva, nel piano delle attività del personale ATA predisposto dal DSGA. La designazione, da effettuare nel contesto di quanto previsto dall'articolo 53 del CCNL /2007, è finalizzata a concretizzare efficacemente la corrispondenza tra decorrenza giuridica ed economica del beneficio economico di cui al comma 3 dell'articolo 4, rispetto all'attività lavorativa da espletare, in conseguenza dell'attribuzione del beneficio economico.

#### **Articolo 6 - Presentazione delle domande e valutazione dei titoli**

6.1. L'accesso alla procedura per l'attribuzione delle posizioni economiche di cui al presente Accordo avviene a domanda dell'interessato, da presentare presso la scuola della provincia di titolarità in cui il richiedente presta servizio.

6.2. Il personale in servizio in provincia diversa da quella di titolarità, deve presentare la domanda alla scuola di titolarità per il tramite della scuola in cui presta servizio.

6.3. Il personale che ha perduto la titolarità deve presentare la domanda presso l'Ufficio scolastico provinciale di ultima titolarità.

6.4. Le domande di partecipazione alla procedura per l'individuazione dei beneficiari devono essere presentate entro il termine di 20 giorni dalla data di pubblicazione del presente Accordo nei siti Internet e Intranet del MIUR. La pubblicazione, preceduta da una tempestiva comunicazione agli Uffici scolastici regionali, avviene in tutti i citati uffici sotto la stessa data definita dal MIUR.

6.5. I titoli valutabili e i relativi punteggi, ai fini dell'inserimento nella graduatoria prevista

dall'articolo 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25 luglio 2008, sono indicati nella tabella di cui all'allegato 2, che è parte integrante del presente Accordo. Sono valutabili i titoli posseduti fino alla data del 31 agosto 2008.

6.6. La valutazione dei titoli per la formazione della graduatoria è effettuata sulla base delle dichiarazioni sostitutive rese dal candidato nell'apposita scheda/domanda, ai sensi dell'articolo 46 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445 e successive integrazioni e modificazioni. Il dirigente dell'istituzione scolastica competente verifica che i titoli dichiarati dall'interessato siano quelli previsti nella tabella di cui all'allegato 2 e dispone l'acquisizione della domanda al sistema informativo del MIUR.

6.7. Nei casi previsti dal comma 2 del presente articolo, il dirigente della scuola in cui il candidato presta servizio provvede, per la parte di propria competenza, alla verifica di cui al comma 6, ed invia subito dopo la domanda, per le ulteriori verifiche, all'istituzione scolastica di titolarità. Una volta esperite tali verifiche, il dirigente di quest'ultima istituzione dispone l'acquisizione della domanda stessa al sistema informativo del MIUR.

6.8. Ai fini di cui ai precedenti commi, la domanda di partecipazione, corredata dall'apposita scheda valutativa, deve essere compilata in ogni sua parte e sottoscritta dal candidato utilizzando l'apposito modello (Allegato n. 3).

6.9. L'Amministrazione scolastica periferica effettua idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni di cui all'articolo 6, comma 6, secondo quanto previsto dagli articoli 71 e 72 del citato DPR n. 445/2000 e successive modificazioni e integrazioni.

#### **Articolo 7 - Corsi di formazione per la prima posizione economica**

7.1. Secondo quanto previsto dall'articolo 50 CCNL 29 novembre 2007 come modificato dalla sequenza contrattuale 25 luglio 2008, la prima posizione economica è attribuita dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione diretto al personale utilmente collocato in graduatoria.

7.2. La formazione prevista dal presente Ac-

cordo e da quello sottoscritto il 10 maggio 2006 è considerata servizio a tutti gli effetti, in quanto necessario supporto professionale allo svolgimento dei compiti connessi all'attribuzione del beneficio economico.

7.3. Il corso di formazione di cui al comma 1 è organizzato secondo il modello generale concordato nell'Intesa stipulata il 20 luglio 2004, con la collaborazione dell'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica

7.4. I contenuti e le modalità di svolgimento del corso di formazione, comprensivo delle attività in presenza, sono finalizzati all'attuazione, da parte del personale interessato, delle ulteriori mansioni concernenti, per l'Area A, l'assistenza agli alunni diversamente abili e l'organizzazione degli interventi di primo soccorso e, per l'Area B, dei compiti di collaborazione amministrativa e tecnica caratterizzati da autonomia e responsabilità operativa.

7.5. I corsi sono organizzati secondo il modello generale concordato nell'Intesa stipulata il 20 luglio 2004 e le modifiche e le integrazioni definite nell'Allegato Tecnico che fa parte integrante del presente Accordo; la formazione, ai sensi della citata Intesa, si basa sul modello dell'*e-learning* integrato e si attua nella prospettiva dell'educazione permanente degli adulti, dove le esperienze di vita e di lavoro hanno un ruolo centrale nei processi d'apprendimento.

7.6. I contenuti e le modalità di svolgimento dei corsi di formazione, con particolare riferimento alla specifica configurazione dei momenti in presenza, possono essere ulteriormente determinati rispetto a quanto previsto nell'Allegato Tecnico, dalla Commissione paritetica di cui all'articolo 7 della citata Intesa 20 luglio 2004, rinnovata con DDG del 10 luglio 2008.

7.7. I momenti in presenza sono organizzati dagli Uffici scolastici regionali per favorire il confronto professionale tra pari, attraverso la riflessione sulle esperienze professionali e di servizio maturate e per sviluppare sicura consapevolezza in ordine alle conoscenze e competenze già acquisite.

7.8. In caso di svolgimento del servizio in provincia o regione diversa da quella di titolarità, la frequenza del corso avviene nella provincia in cui il candidato presta servizio.

7.9. L'attestazione dell'avvenuta positiva par-

tecipazione ai corsi di qualificazione di cui all'articolo 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 costituisce credito formativo ai fini del corso di formazione previsto dal presente Accordo. L'avvenuta positiva partecipazione ai corsi relativi all'attuazione dell'articolo 7 del CCNL per il secondo biennio economico 2004-2005, costituisce parimenti credito formativo e concretizza il possesso della formazione prevista per la prima posizione economica.

7.10. Coloro che non avessero frequentato i corsi di cui al comma 9 possono frequentarli, così come regolati dall'Allegato Tecnico.

7.11. Gli Uffici scolastici regionali provvedono al finanziamento delle iniziative di formazione necessarie per la componente in presenza e per quella on-line. Il corso di cui al presente Accordo è prioritariamente finanziato:

- con gli stanziamenti a favore degli Uffici Scolastici Regionali per la mobilità e la valorizzazione professionale del personale ATA;
- con gli stanziamenti previsti in bilancio in favore degli Uffici Scolastici Regionali per la formazione e l'aggiornamento del personale della scuola.

7.12. In sede di contrattazione regionale può essere concordato che la formazione del personale interessato alla posizione economica sia finanziata, pro quota, dalle istituzioni scolastiche, tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 63, comma 2, del CCNL sottoscritto il 29 novembre 2007.

## **Articolo 8 - Contrattazione integrativa regionale**

8.1. I direttori generali degli Uffici scolastici regionali procedono, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del CCNL vigente, all'immediata attivazione della contrattazione integrativa a livello di USR, per consentire il tempestivo completamento delle attività formative di cui al presente Accordo.

8.2. Al fine di garantire la massima efficacia dell'intervento formativo, nell'ambito della contrattazione di cui al comma 1, sono altresì specificate:

- a) le modalità di finanziamento delle specifiche iniziative di formazione;
- b) lo svolgimento temporale delle attività in

presenza;

c) i criteri per l'individuazione degli *e-tutor* in riferimento a quanto previsto nell'Intesa 20 luglio 2004;

d) i criteri per l'individuazione degli esperti, i quali debbono possedere le professionalità necessarie allo svolgimento delle iniziative di formazione in presenza finalizzate all'acquisizione, da parte del personale aspirante al beneficio economico, delle mansioni finalizzate alla valorizzazione professionale.

### Articolo 9 - Norme finali

9.1. Il personale delle aree contrattuali "A" e "B", titolare della posizione economica, può accettare incarichi ai sensi dell'articolo 59 del CCNL/2007. Durante la prestazione di servizio a tempo determinato, il trattamento giuridico ed economico è disciplinato secondo le modalità previste al comma 2 dello stesso articolo.

9.2. Il personale di cui al comma 1 ha titolo a partecipare al corso di formazione di cui all'articolo 7. La partecipazione è consentita anche in provincia diversa da quella di titolarità. A tal fine, il personale interessato inoltra apposita domanda all'Ufficio scolastico provinciale presso il quale è stato instaurato il rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 59 e, per necessaria conoscenza, anche a quello di titolarità.

9.3. Al personale che effettua prestazione di servizio con orario a tempo parziale, l'importo della posizione economica è corrisposto in misura proporzionale all'orario di servizio prestato. Per la disciplina generale del rapporto di lavoro part-time a favore del personale destinatario della posizione economica, si fa rinvio a quanto regolamentato dall'articolo 58 del CCNL 29 novembre 2007.

9.4. Per il personale dichiarato parzialmente inidoneo per motivi di salute, la cui condizione certificata ed indicata nel relativo contratto individuale di lavoro consente la titolarità della posizione economica, l'affidamento delle mansioni deve avvenire nel rispetto dei criteri e con le modalità definiti dalla contrattazione integrativa a livello di singola istituzione scolastica prevista dall'articolo 6, comma 2, lettera i), del CCNL 29 novembre 2007 e, nello specifico, dall'articolo 4 del presente Accordo.

9.5. L'assegnazione del personale ai plessi e

alle sezioni staccate, ivi compresi i titolari della posizione economica, avviene secondo i criteri e le modalità stabilite dalla contrattazione integrativa d'istituto ai sensi dell'articolo 6, c. 2, lett. E) del CCNL vigente.

9.6. Fermo restando il numero di posizioni economiche di cui all'allegato 1 del presente Accordo, gli aspiranti utilmente inseriti nelle graduatorie definitive di cui all'articolo 5 che a seguito delle operazioni di mobilità siano trasferiti in altra provincia, non avendo potuto effettuare l'attività di formazione di cui al precedente articolo 7, mantengono, in prima applicazione, il diritto all'attribuzione della posizione economica, fermo restando il superamento del corso di formazione, da frequentare nella provincia di nuova titolarità. La corresponsione del beneficio economico a favore del personale trasferito viene disposta dal Dipartimento provinciale per i servizi vari del tesoro della nuova provincia di titolarità. Al fine del rispetto del limite complessivo del contingente delle posizioni economiche di cui all'allegato 1 del presente Accordo, le posizioni economiche attribuite al personale trasferito in altra provincia non possono essere reintegrate nelle rispettive province di provenienza. Di conseguenza, sulle posizioni economiche del personale trasferito in altra provincia non è ammesso alcun scorrimento di graduatoria.

9.7. L'assistente amministrativo titolare della posizione economica di cui all'articolo 1, che eventualmente sostituisca il DSGA assente è sostituito, a sua volta, con personale supplente, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia e cos' come contemplato nelle ulteriori ipotesi di sostituzione del DSGA.

9.8. Limitatamente all'effettivo espletamento dell'incarico di sostituzione del DSGA, a favore dell'assistente amministrativo titolare della posizione economica, è corrisposta, a integrazione dell'emolumento aggiuntivo di cui all'articolo 3, comma 2, l'ulteriore indennità per l'espletamento delle funzioni superiori di cui all'articolo 146 lett.g, n. 7 del CCNL /2007.

9.9. Eventuali problematiche che dovessero sorgere nell'applicazione del presente Accordo, sono affrontate e risolte dalle parti contraenti in un apposito tavolo di confronto istituito in sede nazionale.



## **ACCORDO NAZIONALE**

### **Attuazione dell'art. 2, comma 3, della sequenza contrattuale (ex art. 62 Ccnl 2007) sottoscritta il 25 luglio 2008**

firmato il 12 marzo 2009 tra il Ministero dell'istruzione, della ricerca e dell'università  
e le Organizzazioni sindacali  
FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS-Confsal, GILDA-Unams

#### **Articolo 1 - Destinatari**

1.1. Il presente Accordo, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 2, co. 3, della Sequenza contrattuale sottoscritta il 25/7/2008, regola i criteri, le procedure e le modalità di attribuzione della seconda posizione economica orizzontale al personale dell'area B appartenente ai profili professionali di assistente amministrativo e di assistente tecnico della Tabella "C" allegata al CCNL del comparto Scuola, sottoscritto il 29 novembre 2007, compreso quello in servizio nelle istituzioni scolastiche italiane all'estero e quello collocato fuori ruolo a qualsiasi titolo ovvero in posizione di status equiparata, a tutti gli effetti, al servizio prestato nel ruolo di appartenenza. La posizione economica è attribuita a seguito della frequenza di uno specifico corso di formazione a cui accede il personale utilmente collocato in apposita graduatoria formulata sulla base del punteggio ottenuto per il superamento della prova selettiva sommato a quello dei titoli di studio, di servizio e dei crediti professionali posseduti dall'interessato.

#### **Articolo 2 - Uffici competenti**

2.1. Gli Uffici scolastici regionali, attraverso

gli Uffici scolastici provinciali e con la collaborazione delle istituzioni scolastiche, provvedono, per le province di rispettiva competenza, all'attuazione del presente Accordo nelle relative modalità operative.

2.2. Le procedure selettive di cui all'articolo 1 sono organizzate dagli Uffici scolastici regionali e dagli Uffici scolastici provinciali, secondo quanto stabilito dal presente accordo.

2.3. Le attività di formazione di cui all'articolo 8 sono organizzate secondo il modello generale previsto dall'intesa stipulata il 20/7/2004 e le modifiche e le integrazioni definite nell'allegato tecnico che fa parte integrante del presente Accordo.

2.4. Le attività in presenza dei percorsi formativi sono gestite, su base territoriale, dagli Uffici scolastici regionali mentre l'ambiente di apprendimento telematico, per la componente formativa a distanza, è organizzato dall'Amministrazione centrale.

#### **Articolo 3 - Ripartizione delle posizioni economiche**

3.1. Per effetto di quanto previsto all'articolo



2, comma 5, della richiamata sequenza contrattuale, le risorse destinate al riconoscimento della posizione economica di cui al precedente articolo 1, comma 1, ammontano a 29,89 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi.

3.2. Il numero delle posizioni economiche, finalizzate alla valorizzazione professionale di cui al presente Accordo è determinato proporzionalmente alla consistenza dell'organico di diritto provinciale dei profili professionali di assistente amministrativo e di assistente tecnico relativo all'anno scolastico 2007/2008. L'importo della posizione economica è pari ad € 1.800 annui, da corrispondere in tredici mensilità.

3.3. Nell'allegato 1 (qui omissis). Gli allegati a questo accordo sono reperibili sul sito: <http://www.flcgil.it/@3859835>, costituente parte integrante del presente Accordo, sono indicate, articolate per profili professionali e per province, le ripartizioni delle posizioni economiche attribuibili.

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

#### Articolo 4 - Organizzazione del lavoro

4.1. Nell'ambito delle modalità definite secondo quanto indicato al comma 2, il personale titolare della seconda posizione economica è tenuto alla sostituzione del DSGA per l'area amministrativa ed alla collaborazione con l'ufficio tecnico per l'area tecnica.

4.2. I compiti del personale beneficiario della posizione economica di cui al presente Accordo sono determinati nell'ambito del piano delle attività di cui all'articolo 53 comma 1 del CCNL 29 novembre 2007. L'attribuzione dei medesimi, è effettuata dal Dirigente scolastico con le modalità ed i criteri individuati mediante la contrattazione integrativa di istituto ai sensi dell'articolo 6 del CCNL 29 novembre 2007. Analogamente, sono altresì disciplinate le modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative nell'ipotesi di compresenza di più soggetti beneficiari nella medesima istituzione scolastica, con particolare riferimento alle competenze indicate al comma 1.

4.3. Al personale beneficiario della posizione economica non possono essere assegnati incarichi

specifici di cui all'articolo 47, comma 1 lettera b) del CCNL/2007, che comportino ulteriore incremento di retribuzione.

4.4. Il beneficio economico della seconda posizione non è cumulabile con quello eventualmente in godimento per effetto della prima posizione prevista dall'articolo 7 del CCNL/2005 ovvero dall'articolo 2 della sequenza contrattuale 25 luglio 2008.

4.5. In prima applicazione, gli effetti giuridici ed economici delle posizioni economiche previste dal presente Accordo decorrono dal 1° settembre 2009. La corresponsione del beneficio economico avviene non prima del superamento del corso di formazione di cui al successivo articolo 9.

4.6. All'inizio dell'anno scolastico 2009/2010, il personale utilmente collocato nella graduatoria di cui al successivo art. 6, comma 4, è immediatamente individuato, in relazione al numero delle posizioni economiche attribuibili e, comunque, sotto condizione sospensiva del regolare inserimento nella graduatoria definitiva, nel piano delle attività del personale ATA predisposto dal DSGA. La designazione, da effettuare, nel contesto di quanto previsto dall'art. 53 del CCNL/2007, è finalizzata a concretizzare efficacemente la corrispondenza tra decorrenza giuridica ed economica del beneficio contrattuale di cui al precedente comma 5, rispetto all'attività lavorativa da espletare in conseguenza dell'attribuzione del beneficio economico.

#### Articolo 5 - Presentazione delle domande

5.1. L'accesso alla procedura per l'attribuzione della posizione economica avviene a domanda dell'interessato, da presentare presso la scuola in cui il richiedente presta servizio, secondo tempi e modalità da definire a cura del Ministero, anche con riferimento a quanto disciplinato al comma 4 del presente articolo.

5.2. Il personale in servizio in provincia diversa da quella di titolarità, deve presentare la domanda alla scuola di titolarità per il tramite della scuola in cui presta servizio.

5.3. Il personale che ha perduto la titolarità, deve presentare la domanda direttamente presso l'Ufficio scolastico provinciale della provincia di ultima titolarità.

5.4. Il termine di presentazione delle domande è fissato in 30 giorni dalla data di pubblicazione del provvedimento di indizione della procedura nel sito internet del MIUR. La pubblicazione avviene a cura dell'Amministrazione entro il termine di 10 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente Accordo.

5.5. I titoli valutabili e i relativi punteggi, ai fini dell'inserimento nella graduatoria prevista dall'articolo 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25 luglio 2008, sono indicati nella tabella di cui all'allegato 2, che è parte integrante del presente Accordo. Sono valutabili i titoli posseduti fino alla data del 31 agosto 2008.

5.6. La valutazione dei titoli validi ai fini dell'inserimento negli elenchi provinciali per la partecipazione alle attività di formazione di cui al successivo articolo 9 è effettuata sulla base delle dichiarazioni sostitutive rese dal partecipante in apposita scheda/domanda ai sensi dell'articolo 46 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445 e successive integrazioni e modificazioni. Il dirigente dell'istituzione scolastica competente dispone per l'acquisizione della domanda al sistema informativo del MIUR.

5.7. Nei casi previsti dal comma 2 del presente articolo, il dirigente della scuola in cui il candidato presta servizio invia sollecitamente la domanda all'istituzione scolastica di titolarità.

Il dirigente di quest'ultima istituzione dispone l'acquisizione della domanda stessa al sistema informativo del MIUR.

5.8. Ai fini di cui ai precedenti commi, la domanda di partecipazione, corredata dall'apposita scheda valutativa, deve essere compilata in ogni sua parte e sottoscritta dal candidato utilizzando l'apposito modello (Allegato n. 3).

5.9. L'Amministrazione scolastica periferica effettua idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni rese, secondo quanto previsto dagli articoli 71 e 72 del citato DPR n. 445/2000 e successive modificazioni e integrazioni.

## **Articolo 6 - Accesso ai percorsi formativi e graduatorie**

6.1. L'accesso ai percorsi formativi avviene previo superamento di prova selettiva e per effetto della successiva valutazione dei titoli di cui

al comma 2. La prova selettiva attribuisce un massimo di 40 punti e si intende superata con il punteggio minimo di 31 punti.

6.2. Il punteggio ottenuto nella prova selettiva, integrato con quello derivante dalla valutazione dei titoli di studio, di servizio e dei crediti professionali di cui all'allegata tabella, che costituisce parte integrante del presente Accordo, dà luogo al punteggio complessivo con cui ogni partecipante viene inserito nella graduatoria secondo l'ordine decrescente di punteggio. In caso di parità di punteggio, precede il candidato più anziano di età.

6.3. Entro trenta giorni dall'effettuazione dell'ultima prova selettiva gli Uffici scolastici provinciali, sulla base dei dati acquisiti attraverso procedura informatizzata dalle singole istituzioni scolastiche, pubblicano le graduatorie provinciali provvisorie nel proprio albo. Dette graduatorie sono pubblicate anche all'albo degli Uffici scolastici regionali e sono consultabili via internet e intranet nel sito del MIUR. Entro cinque giorni gli interessati possono inoltrare reclamo, agli Uffici scolastici provinciali competenti, avverso la posizione in graduatoria esclusivamente per errore materiale. Con successivo decreto del Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, o del dirigente dell'Ufficio scolastico provinciale, a tal fine delegato, sono approvate le graduatorie definitive.

6.4. Il personale utilmente collocato nella graduatoria definitiva di cui al comma 3 è ammesso a frequentare il corso di formazione di cui al successivo articolo 8 in numero pari al 105 per cento delle posizioni economiche disponibili.

6.5. A conclusione del corso di formazione, il Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, previo accertamento dell'esito favorevole della frequenza del corso medesimo ed in ragione del contingente assegnato a ciascuna provincia e per ciascun profilo, secondo le disponibilità di cui alla tabella allegata al presente Accordo (Allegato 1), definisce, con apposito provvedimento, l'elenco del personale cui è attribuita la posizione economica.

6.6. Avverso il provvedimento conclusivo della procedura di cui al comma precedente, ovvero avverso il decreto di approvazione della graduatoria definitiva di cui al comma 3 del presente

articolo, è ammesso ricorso al Giudice del lavoro, previo tentativo obbligatorio di conciliazione.

### Articolo 7 - Prove selettive

7.1. La prova selettiva viene effettuata mediante somministrazione di test, secondo le modalità definite nell'allegato tecnico costituente parte integrante del presente Accordo.

7.2. Le prove selettive sono realizzate con la collaborazione dell'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica (ANSAS) e somministrate on line prioritariamente presso il laboratori scolastici utilizzati per il conseguimento della patente europea del computer. Le medesime sono erogate con modalità che ne garantiscano l'affidabilità ed il sicuro riferimento al rispettivo aspirante.

7.3. La prova è realizzata attraverso la somministrazione di un questionario le cui domande sono scelte casualmente, per ogni partecipante, tra quelle disponibili in una apposita banca dati che contiene l'intera raccolta delle domande possibili, con le relative risposte.

7.4. Tutte le procedure di somministrazione delle prove selettive sono realizzate nel rispetto di sperimentate regole sulla sicurezza informatica e sulla protezione di dati riservati, garantendo in particolare la certezza della somministrazione e della esecuzione della prova da parte dell'aspirante opportunamente identificato.

7.5. La prova selettiva ha carattere formativo. La collezione delle possibili domande e delle risposte è pubblicata e resa scaricabile dal sito del Ministero, onde consentire a tutti di conseguire una congrua preparazione tramite l'apprendimento autogestito.

7.6. Le prove selettive di cui al presente articolo sono finanziate secondo le modalità indicate all'articolo 8, comma 9.

### Articolo 8 - Corsi di formazione

8.1. I corsi sono organizzati, con la collaborazione dell'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica, secondo il modello generale concordato nell'Intesa stipulata il 20 luglio 2004 e le modifiche e le integrazioni definite nell'Allegato Tecnico per la seconda posizione economica, che fa parte integrante del

presente Accordo; la formazione, ai sensi della citata intesa, si basa sul modello dell'e-learning integrato e si attua nella prospettiva dell'educazione permanente degli adulti, dove le esperienze di vita e di lavoro hanno un ruolo centrale nei processi d'apprendimento.

8.2. I corsi di formazione, comprensivi delle attività in presenza, sono finalizzati all'attuazione, da parte del personale interessato, delle ulteriori mansioni concernenti i compiti di collaborazione amministrativa e tecnica caratterizzati da autonomia e responsabilità operativa.

8.3. I contenuti e le modalità di svolgimento dei corsi di formazione, con particolare riferimento alla specifica configurazione dei momenti in presenza, possono essere ulteriormente determinati rispetto a quanto previsto nell'Allegato Tecnico, dalla Commissione paritetica di cui all'articolo 7 della citata Intesa 20 luglio 2004, rinnovata con DDG del 10 luglio 2008.

8.4. I momenti in presenza sono organizzati dagli Uffici Scolastici Regionali per favorire il confronto professionale tra pari, attraverso la riflessione sulle esperienze professionali e di servizio maturate e per sviluppare sicura consapevolezza in ordine alle conoscenze e competenze già acquisite.

8.5. In caso di svolgimento del servizio in provincia o regione diversa da quella di titolarità, la frequenza del corso avviene nella provincia in cui il candidato presta servizio.

8.6. Le attestazioni dell'avvenuta positiva partecipazione ai corsi di qualificazione di cui all'articolo 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 nonché ai corsi relativi all'attribuzione della posizione economica di cui all'articolo 7 del CCNL relativo al secondo biennio economico 2004-2005 ed all'attribuzione della prima posizione economica di cui all'articolo 50, comma 2, del CCNL 29 novembre 2007, come modificato dalla sequenza contrattuale 25 luglio 2008, costituiscono credito formativo ai fini dei corsi di formazione previsti dal presente Accordo.

8.7. Gli aspiranti che non abbiano frequentato i corsi possono frequentarli, secondo le modalità disciplinate nell'Allegato Tecnico dell'Accordo Nazionale del 20 ottobre 2008.

8.8. La formazione prevista dal presente Accordo è considerata servizio a tutti gli effetti, in quanto necessario supporto professionale allo

svolgimento dei compiti connessi all'attribuzione del beneficio economico.

8.9. Gli Uffici scolastici regionali provvedono al finanziamento delle prove selettive e delle iniziative di formazione necessarie per la componente in presenza e per quella on-line. Prove selettive e corsi di cui al presente Accordo sono prioritariamente finanziati:

- con gli stanziamenti a favore degli Uffici Scolastici Regionali per la mobilità e la valorizzazione professionale del personale ATA;
- con gli stanziamenti previsti in bilancio in favore degli Uffici scolastici regionali per la formazione e l'aggiornamento del personale della scuola.

8.10. In sede di contrattazione regionale può essere concordato che le procedure di formazione del personale interessato alle posizioni economiche, ivi comprese le prove selettive, siano finanziate, pro-quota, dalle istituzioni scolastiche, tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 63, comma 2, del CCNL sottoscritto il 29 novembre 2007.

### **Articolo 9 - Beneficiari per surroga**

9.1. Nel contesto della durata contrattuale, le graduatorie definitive di cui all'articolo 6 sono utilizzate per l'attribuzione delle posizioni economiche di cui all'articolo 1 del presente Accordo, ivi comprese quelle per la surroga delle posizioni economiche da attribuire per cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo, ovvero di quelle eventualmente disponibili per incremento delle risorse finanziarie.

9.2. Le posizioni economiche di cui al comma 1 sono assegnate, in pari numero, agli aspiranti utilmente collocati nella graduatoria definitiva di cui all'articolo 6, comma 3, nonché nel contingente aggiuntivo del 5%.

9.3. Qualora si verificassero ulteriori disponibilità dopo l'assegnazione delle posizioni economiche di cui al precedente comma, le medesime sono assegnate, nei limiti del medesimo contingente, ai candidati collocati secondo l'ordine di punteggio, previo esito favorevole della frequenza delle attività di formazione da organizzare annualmente.

### **Articolo 10 - Contrattazione integrativa regionale**

10.1. I direttori generali degli Uffici scolastici regionali procedono, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del CCNL vigente, all'immediata attivazione della contrattazione integrativa a livello regionale, per consentire il tempestivo espletamento delle attività selettive e formative di cui al presente Accordo.

10.2. Al fine di garantire la massima efficacia dell'intervento formativo, nell'ambito della contrattazione di cui al comma 1, sono altresì specificate:

- a) le modalità di finanziamento delle specifiche iniziative;
- b) lo svolgimento temporale delle attività in presenza;
- c) i criteri per l'individuazione degli e-tutor in riferimento a quanto previsto nell'Intesa 20 luglio 2004;
- d) i criteri per l'individuazione degli esperti, i quali debbono possedere le professionalità necessarie allo svolgimento delle iniziative di formazione in presenza finalizzate all'acquisizione, da parte del personale aspirante al beneficio economico, delle mansioni finalizzate alla valorizzazione professionale.

### **Articolo 11 - Norme finali**

11.1. Il personale titolare della seconda posizione economica, può accettare incarichi ai sensi dell'articolo 59 del CCNL/2007. Durante la prestazione di servizio a tempo determinato, il trattamento giuridico ed economico è disciplinato secondo le modalità previste al comma 2 dello stesso articolo.

11.2. Il personale di cui al comma 1 ha titolo a partecipare al corso di formazione di cui all'articolo 8. La partecipazione è consentita anche in provincia diversa da quella di titolarità. A tal fine, il personale interessato inoltra apposita domanda all'Ufficio scolastico provinciale presso il quale è stato instaurato il rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 59 e, per necessaria conoscenza, anche a quello di titolarità.

11.3. Per la disciplina generale del rapporto di lavoro a tempo parziale a favore del personale destinatario della posizione economica, si fa rinvio a quanto regolamentato dall'articolo 58 del

CCNL 29 novembre 2007. Nei periodi di sostituzione del Dsga, l'assistente amministrativo che usufruisca del rapporto di lavoro a tempo parziale è tenuto a prestare attività di servizio secondo tempi e modalità previsti per l'attività lavorativa a tempo intero. Con i criteri indicati all'articolo 4 si procede alla individuazione delle modalità della sostituzione nonché dell'eventuale compensazione di orario tra le configurazioni di servizio prestato, anche facendo ricorso alle differenti tipologie di prestazioni lavorative a tempo ridotto, previste dalla normativa vigente (*part-time orizzontale*, *part-time verticale*, *part-time ciclico*). Al personale che effettua prestazione di servizio con orario a tempo parziale, l'importo della posizione economica è corrisposto in misura proporzionale all'orario di servizio prestato.

11.4. L'assegnazione del personale titolare della seconda posizione economica ai plessi e alle sezioni staccate avviene secondo i criteri e le modalità stabilite dalla contrattazione integrativa d'istituto ai sensi dell'articolo 6, c. 2, lett. E) del CCNL vigente.

11.5. Fermo restando il numero di posizioni economiche di cui all'allegato 1 del presente Accordo, gli aspiranti utilmente inseriti nelle elenchi di cui agli articoli 6 e 8 che a seguito delle operazioni di mobilità siano trasferiti in altra provincia, non avendo potuto effettuare l'attività

di formazione di cui al precedente articolo 9, mantengono, in prima applicazione, il diritto all'attribuzione della posizione economica, fermo restando il superamento del corso di formazione, da frequentare nella provincia di nuova titolarità. La corresponsione del beneficio economico a favore del personale trasferito viene disposta dal Dipartimento provinciale per i servizi vari del tesoro della nuova provincia di titolarità. Al fine del rispetto del limite complessivo del contingente delle posizioni economiche di cui all'allegato 1 del presente Accordo, le posizioni economiche attribuite al personale trasferito in altra provincia non possono essere reintegrate nelle rispettive province di provenienza. Di conseguenza, sulle posizioni economiche del personale trasferito in altra provincia non è ammesso alcun scorrimento di graduatoria.

11.6. L'assistente amministrativo titolare della posizione economica di cui all'articolo 1, che sostituisce il DSGA assente è sostituito, a sua volta, con personale supplente, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia e così come contemplato nelle ulteriori ipotesi di sostituzione del DSGA.

11.7. Eventuali problematiche che dovessero sorgere nell'applicazione del presente Accordo, sono affrontate e risolte dalle parti contraenti in un apposito tavolo di confronto istituito in sede nazionale.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO sulla MOBILITÀ PROFESSIONALE**

**Procedure selettive per i passaggi del personale amministrativo tecnico ed ausiliario (ATA) dall'area inferiore all'area immediatamente superiore, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della sequenza contrattuale 25 luglio 2008**

firmato il 12 marzo 2009 tra il Ministero dell'istruzione, della ricerca e dell'università  
e le Organizzazioni sindacali  
FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS-Confsal, GILDA-Unams

### **Articolo 1 - Destinatari**

1.1. Il presente Contratto, in attuazione di quanto prescritto dall'articolo 1, comma 2, della sequenza contrattuale, ex articolo 62 CCNL/2007, sottoscritta il 25 luglio 2008, regola i criteri, le procedure e le modalità per la mobilità professionale, da un'area inferiore all'area immediatamente superiore, del personale appartenente alle aree contrattuali "A", "B" e "C" di cui alla Tabella "C" allegata al citato CCNL/2007. Alle procedure concernenti tale mobilità è ammesso a partecipare anche il personale in servizio nelle istituzioni scolastiche italiane all'estero nonché quello collocato fuori ruolo, a qualsiasi titolo ovvero in posizione di status equiparata, a tutti gli effetti, al servizio prestato nel ruolo di appartenenza.

### **Articolo 2 - Criteri generali**

2.1. La mobilità professionale avviene previo superamento di un esame finale, da sostenere a seguito della frequenza di uno specifico corso di

formazione a cui accede il personale utilmente collocato in apposita graduatoria formulata sulla base del punteggio ottenuto per il superamento di una prova selettiva sommato a quello dei titoli di studio, di servizio e dei crediti professionali posseduti dall'interessato.

2.2. La mobilità viene attivata, con cadenza biennale a partire dall'a.s. 2009/2010 per una quota che, in prima dell'applicazione, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 11, è fissata in misura corrispondente a quanto previsto dalla legge 3 maggio 1999, n. 124 rispetto ai posti individuati come disponibili in ciascuna provincia ed in ciascuna area professionale. Detta percentuale può essere successivamente rideterminata in sede di contrattazione nazionale, prima dell'avvio di ciascuna procedura biennale, nel rispetto dei vincoli previsti dall'articolo 1, comma 2, della sequenza contrattuale sottoscritta il 25/7/2008 in relazione:

- al numero dei contratti individuali di lavoro a tempo determinato, riferiti alle aree interessate alle operazioni di mobilità di cui

- al presente contratto;
- ai posti disponibili e vacanti;
- alla serie storica dei pensionamenti.

2.3. I posti da prendere in considerazione per le operazioni di cui al precedente comma 2 sono quelli disponibili con riferimento all'organico di diritto dell'anno scolastico in corso al momento dell'attivazione della mobilità professionale nonché quelli presuntivamente relativi all'anno scolastico immediatamente successivo.

### Articolo 3 - Uffici competenti

3.1. Gli Uffici scolastici regionali, attraverso gli Uffici scolastici provinciali e con la collaborazione delle istituzioni scolastiche, provvedono, per le province di rispettiva competenza, all'attuazione del presente Contratto nelle relative modalità operative.

3.2. Le procedure selettive di cui all'articolo 6 sono organizzate dagli Uffici scolastici regionali e dagli Uffici scolastici provinciali, secondo quanto stabilito dal presente Contratto.

3.3. Le attività di formazione di cui all'art. 7 sono organizzate secondo il modello generale previsto dall'intesa stipulata il 20/7/2004 e le modifiche e le integrazioni definite nell'allegato tecnico che è parte integrante del presente Contratto.

3.4. Le attività in presenza dei percorsi formativi sono gestite, su base territoriale, dagli Uffici scolastici regionali mentre l'ambiente di apprendimento telematico, per la componente formativa a distanza, è organizzato dall'Amministrazione centrale.

### Articolo 4 - Campo di applicazione. Presentazione delle domande

4.1. Alle procedure selettive di cui all'articolo 2.1. può partecipare:

- il personale in possesso dei titoli di studio previsti per il profilo professionale di destinazione;
- il personale in possesso del titolo di studio individuato dalla tabella di cui all'articolo 4 della sequenza contrattuale 25 luglio 2008, per l'accesso al medesimo profilo di appartenenza e dell'anzianità di almeno cinque anni di effettivo servizio nel profilo di apparte-

nenza. In alternativa al servizio nel profilo di appartenenza è ritenuto valido, al fine della partecipazione alla mobilità professionale, esclusivamente il servizio prestato nella qualifica professionale per la quale si chiede la mobilità.

L'aspirante che chieda l'accesso al posto di assistente tecnico per i laboratori "conduzione e manutenzione impianti termici" e "termotecnica e macchine a fluido" deve essere in possesso, ad integrazione del titolo di studio previsto per l'accesso alla specifica area, del patentino per la conduzione di caldaie a vapore. Parimenti, per accedere al laboratorio di "conduzione e manutenzione di autoveicoli" gli aspiranti devono essere in possesso, oltre che del titolo di studio previsto, della patente di guida "tipo D" con relativo certificato di abilitazione.

4.2. L'accesso alla procedura di selezione avviene a domanda dell'interessato, da presentare nella scuola di servizio secondo modalità da definire a cura del Ministero, anche con riferimento a quanto disciplinato al comma 5 del presente articolo. La domanda può essere prodotta per una sola provincia, anche per più profili professionali. Nel caso di scelta di provincia diversa da quella di servizio, la domanda deve essere inoltrata direttamente a cura dell'interessato, all'Ufficio scolastico provinciale della provincia prescelta.

4.3. Il termine di presentazione delle domande è fissato in 20 giorni dalla data di pubblicazione del provvedimento di indizione della procedura nel sito internet del MIUR. La pubblicazione avviene a cura dell'Amministrazione entro il termine di 10 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

4.4. I titoli valutabili e i relativi punteggi, ai fini dell'inserimento nella graduatoria prevista dall'articolo 2 sono indicati nelle Tabelle A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, che costituiscono parte integrante del presente Contratto.

4.5. La valutazione dei titoli validi ai fini dell'inserimento negli elenchi provinciali per la partecipazione alle attività di formazione di cui al successivo articolo 7 è effettuata sulla base delle dichiarazioni sostitutive rese dal partecipante in apposita scheda/domanda ai sensi dell'articolo 46 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445 e successive integrazioni e modificazioni.



Il dirigente dell'istituzione scolastica competente dispone per l'acquisizione della domanda al sistema informativo del MIUR.

4.6. Ai fini di cui ai precedenti commi, la domanda di partecipazione, corredata dall'apposita scheda valutativa, deve essere compilata in ogni sua parte e sottoscritta dal candidato utilizzando l'apposito modello (Allegato n. 1).

4.7. L'Amministrazione scolastica periferica effettua idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni rese, secondo quanto previsto dagli articoli 71 e 72 del citato DPR n. 445/2000 e successive modificazioni e integrazioni.

#### **Articolo 5 - Elenchi provinciali per la partecipazione alle attività di formazione**

5.1. L'accesso ai percorsi formativi avviene previo superamento di una prova selettiva e per effetto della successiva valutazione dei titoli di cui al comma 2.

5.2. Il punteggio ottenuto nella prova selettiva, integrato con quello derivante dalla valutazione dei titoli di studio, di servizio e dei crediti professionali, costituisce il punteggio complessivo con cui ogni aspirante viene inserito nell'elenco provinciale del personale ammesso ai percorsi formativi di cui all'articolo 7. L'elenco provinciale è formulato, per ciascun profilo professionale, secondo l'ordine decrescente del punteggio suindicato. In caso di parità di punteggio, si applicano le precedenza di legge.

5.3. Entro trenta giorni dall'effettuazione dell'ultima prova selettiva gli Uffici scolastici provinciali, sulla base dei dati acquisiti attraverso procedura informatizzata dalle singole istituzioni scolastiche, pubblicano, al proprio Albo, gli elenchi provinciali provvisori. Entro cinque giorni, gli interessati possono inoltrare reclamo, agli Uffici scolastici provinciali competenti, esclusivamente avverso eventuali errori materiali inerenti la posizione in graduatoria. Con successivo decreto del Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, o del dirigente dell'Ufficio scolastico provinciale, a tal fine delegato, sono approvati gli elenchi provinciali definitivi di cui al comma 2.

5.4. Il personale utilmente collocato negli elenchi definitivi di cui al comma 3 è ammesso

a frequentare il corso di formazione di cui al successivo articolo 8, in misura doppia rispetto al contingente dei posti annualmente riservati alla mobilità professionale. Tenuto conto della cadenza biennale delle procedure di mobilità, di cui all'articolo 2.2., il numero complessivo di personale da avviare ai corsi di formazione è, pertanto, pari a quattro volte il contingente dei succitati posti calcolati per il primo anno del biennio di riferimento.

#### **Articolo 6 - Prove selettive**

6.1. La prova selettiva attribuisce un massimo di 30 punti e si intende superata con il punteggio minimo di 24 punti. Tale prova viene effettuata mediante somministrazione di test, secondo le modalità definite nell'allegato tecnico costituente parte integrante del presente Contratto.

6.2. Le prove selettive, realizzate con la collaborazione dell'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica (ANSAS) e somministrate *on line*, vengono effettuate preferibilmente presso i laboratori scolastici utilizzati per il conseguimento della patente europea del computer. Le medesime sono erogate nel rispetto di sperimentate regole sulla sicurezza informatica e sulla protezione di dati riservati, con modalità che ne garantiscano l'affidabilità ed il sicuro riferimento al rispettivo aspirante.

6.3. La prova è realizzata attraverso la somministrazione di un questionario le cui domande sono scelte casualmente, per ogni partecipante, tra quelle disponibili in una apposita banca dati che contiene l'intera raccolta delle domande possibili, con le relative risposte.

6.4. La prova selettiva ha carattere formativo. La collezione delle possibili domande e delle risposte è pubblicata e resa disponibile dal sito intranet del Ministero, onde consentire a tutti di conseguire una congrua preparazione tramite l'apprendimento autogestito.

6.5. Le prove selettive di cui al presente articolo sono finanziate secondo le modalità indicate all'articolo 7, comma 6.

#### **Articolo 7 - Corsi di formazione**

7.1. I percorsi formativi per i passaggi dal-



l'area di appartenenza a quella superiore sono organizzati secondo il modello generale concordato nell'Intesa stipulata il 20 luglio 2004 e definito nell'Allegato Tecnico che fa parte integrante del presente Accordo.

7.2. I corsi sono strutturati secondo le seguenti articolazioni.

- *Passaggio all'area B ed all'area C*: 60 ore, di cui almeno 30 in presenza e le restanti a distanza con l'ausilio di procedure telematiche.

- *Passaggio all'area D*: 100 ore, di cui almeno 50 in presenza e le restanti a distanza con l'ausilio di procedure telematiche

7.3. La formazione prevista dal presente contratto per i passaggi dall'area di appartenenza a quella superiore è considerata servizio a tutti gli effetti. Parimenti i candidati che partecipano alle prove d'esame ed il personale addetto allo svolgimento delle prove sono in servizio a tutti gli effetti.

7.4. I contenuti e le modalità di svolgimento dei corsi di formazione, con particolare riferimento alla specifica configurazione dei momenti in presenza, possono essere ulteriormente determinati rispetto a quanto previsto nell'Allegato Tecnico, dalla Commissione paritetica di cui all'articolo 7 della citata Intesa 20 luglio 2004, rinnovata con DDG del 10 luglio 2008.

7.5. I momenti in presenza dei corsi formativi, le prove selettive e gli esami finali sono organizzati dagli Uffici Scolastici Regionali che li finanziano prioritariamente:

- con gli stanziamenti a favore degli Uffici scolastici regionali per la mobilità e la valorizzazione professionale del personale ATA;

- con gli stanziamenti previsti in bilancio in favore degli Uffici scolastici regionali per la formazione e l'aggiornamento del personale della scuola.

7.6. In sede di contrattazione regionale può essere concordato che le procedure di formazione del personale interessato ai passaggi dall'area di appartenenza a quella superiore, ivi comprese le prove selettive e gli esami finali, siano finanziate, pro quota, dalle istituzioni scolastiche, tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 63, comma 2, del CCNL sottoscritto il 29 novembre 2007.

## Articolo 8 - Esami finali

8.1. Concluso positivamente il corso di formazione, gli aspiranti sono ammessi a sostenere l'esame finale di cui all'articolo 2.1. Tale esame verte sugli argomenti che hanno costituito oggetto del percorso formativo e sull'attività da svolgere nel profilo superiore.

8.2. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3, per tutti i profili professionali l'esame consiste in un colloquio riguardante i contenuti di un elaborato predisposto dal corsista su un argomento scelto tra quelli svolti nel corso di formazione ed in una prova pratica avente le finalità di verificare il livello di preparazione in possesso del corsista.

8.3. Per il profilo di assistente tecnico le prove pratiche devono essere formulate tenendo conto delle aree di laboratorio corrispondenti ai titoli di studio prodotti dai candidati. Qualora il candidato abbia presentato titoli di studio che diano accesso a più aree di laboratorio deve essere ammesso a sostenere una prova pratica con riferimento ad una unica area di propria scelta.

8.4. L'esame finale si intende superato con il punteggio minimo di 24/30.

## Articolo 9 - Graduatorie provinciali del personale idoneo alla mobilità

9.1. Il punteggio ottenuto nella prova finale, integrato con quello derivante dalla prova selettiva e dalla valutazione dei titoli di studio, di servizio e dei crediti professionali già valutati per l'ammissione al corso di formazione, secondo i parametri di cui alle Tabelle A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, costituisce il punteggio complessivo con cui il candidato viene inserito nella graduatoria provinciale provvisoria, valida per la mobilità professionale.

In caso di parità di punteggio si applicano le precedenza di legge. L'inserimento nella graduatoria viene effettuato in ordine decrescente.

9.2. Entro cinque giorni dalla data di pubblicazione all'Albo della graduatoria provvisoria, gli interessati possono inoltrare reclamo agli Uffici scolastici provinciali competenti, esclusivamente avverso eventuali errori materiali inerenti la posizione in graduatoria.

9.3. Con decreto del Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, o del dirigente

dell'Ufficio scolastico provinciale, a tal fine delegato, sono approvate e rese pubbliche, all'Albo degli Uffici scolastici regionali e a quelli provinciali, le graduatorie provinciali definitive. Dette graduatorie sono rese consultabili anche via internet e al sito intranet del MIUR. Nella graduatoria relativa al profilo di assistente tecnico a fianco di ciascun nominativo deve essere indicato anche il titolo di studio codificato secondo l'allegato al DM 75/01 prodotto per l'accesso ai laboratori.

9.4. Il personale utilmente collocato nella graduatoria di cui al comma 3 consegue la mobilità professionale in ragione dei posti annualmente autorizzati per la stipula dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in ciascuna provincia e per ciascun profilo professionale. Per quanto riguarda gli assistenti tecnici sono nominati in base alla graduatoria e nel limite dei posti messi a mobilità professionale, coloro che abbiano prodotto il titolo di accesso corrispondente ad una area disponibile, a scelta dell'interessato.

9.5. Avverso il provvedimento conclusivo della procedura di cui al comma precedente, ovvero avverso il decreto di approvazione della graduatoria definitiva di cui al comma 4, è ammesso ricorso al Giudice del lavoro, previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione.

9.6. Le graduatorie relative alla mobilità professionale sono periodicamente aggiornate ed integrate con la cadenza indicata all'articolo 2.

#### **Articolo 10 - Copertura dei posti disponibili per la mobilità professionale**

Alla copertura dei posti disponibili nelle singole dotazioni si provvede utilizzando le graduatorie di cui all'articolo 7, dopo avere prioritariamente scorso, ove vigenti, le graduatorie di cui all'art. 6, comma 9, punto 1 e comma 10 della legge n. 124/99. A queste ultime graduatorie sono riservate le aliquote del 40% per il passaggio dall'area A all'area B e del 30% per il passaggio alle altre aree.

#### **Articolo 11 - Mobilità professionale per l'area C**

La procedura della mobilità di cui al presente

articolo è disposta, con i tempi e le modalità previste dall'articolo 4, a seguito della determinazione degli organici dei profili professionali dell'area "C".

#### **Articolo 12 - Norma di prima applicazione per l'area D**

12.1. In attesa della determinazione dell'organico dei profili professionali dell'area "C" di cui all'articolo 11, in prima applicazione, alle procedure di mobilità per l'area D è ammesso a partecipare:

- a) Il personale appartenente all'area B in possesso del titolo di studio specifico per l'accesso previsto nella Tabella di cui all'articolo 4 della sequenza contrattuale 25 luglio 2008;
- b) Il personale appartenente all'area B in possesso del titolo di studio per l'accesso alle aree immediatamente superiori con un'anzianità di servizio effettivo non inferiore ai 5 anni nel profilo di appartenenza che abbia svolto, per non meno di 2 anni, incarichi per la sostituzione del DSGA;
- c) Il personale appartenente all'area B in possesso di un diploma di maturità e con un'anzianità di servizio effettivo non inferiore a 5 anni nel profilo di appartenenza che abbia svolto, per non meno di 3 anni, incarichi per la sostituzione del DSGA.
- d) Il personale individuato nell'articolo 1, comma 3, della sequenza contrattuale 8 marzo 2002.

Ai fini della valutazione del servizio utile per il computo dell'anzianità, per l'accesso alle procedure, del personale di cui alle lettere b) e c), si intende valido a tutti gli effetti il servizio prestato in altro profilo professionale ai sensi degli articoli 47 e 58 del CCNL//2003, degli articoli 47 e 59 del CCNL//2007 nonché dell'articolo 11bis del CCNI/2005 e ss. sulla mobilità avente effetto limitato all'anno scolastico.

12.2. Nelle realtà territoriali in cui le graduatorie di cui all'articolo 6 della legge 3 maggio 1999, n. 124 sono esaurite, la percentuale prevista nel comma 2, del precedente articolo 2, è elevata fino al cinquanta per cento.

### DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA FLC CGIL

La FLC Cgil, all'atto della sottoscrizione del CCNI per i passaggi verticali del personale Ata, considera incomprensibile la posizione del MIUR di non voler prevedere una fase transitoria a beneficio del personale con incarico a tempo determinato con almeno cinque anni di servizio.

Quanto sopra per dare consistenza al principio di parità di trattamento in materia di rapporto di lavoro previsto dal DLGS 368/01 seguito dalla direttiva Europea 1999/70/CE, in particolare laddove questa prevede (clausola 4) che “per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato a meno che non sussistano ragioni oggettive”.

Questa richiesta era stata ripetutamente avanzata dalla FLC CGIL durante la trattativa, in considerazione dell'acclarata professionalità del personale con anni e anni di incarico a tempo determinato su posti di amministrativo, tecnico e DSGA.

**ALLEGATO A/1****TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER IL PASSAGGIO DALL'AREA A ALL'AREA B****Profilo professionale ASSISTENTE AMMINISTRATIVO****A) TITOLI DI CULTURA<sup>1-2-3</sup> (max 20 punti)****PUNTI**

1 - Titolo di studio previsto dalla Tabella B annessa al CCNL 9.11.2007, modificata dall'art. 4 della sequenza contrattuale 25.07.2008, per l'accesso al profilo professionale di Assistente Amministrativo:

**a - Diploma di maturità**

*Si valuta un solo titolo posseduto fino ad un massimo di punti 12*

Nel predetto limite di 12 punti vengono attribuiti, in relazione al voto conseguito, se espresso in sessantesimi:

- da 36 a 47 incluso, punti 10

- da 48 a 60 incluso, punti 12

Qualsiasi altra tipologia di voto conseguito deve essere rapportata a 60 .

Ove siano stati prodotti più titoli tra quelli richiesti per l'accesso al profilo di assistente amministrativo, si valuta il più favorevole.

2 - Diploma di laurea di I livello 4

3 - Diploma di laurea quadriennale o quinquennale o specialistica 8

Si valuta un solo titolo posseduto ed i punteggi di cui ai punti , 2 e 3 non si sommano; *si valuta il più favorevole.*

**B) TITOLI DI SERVIZIO<sup>4-5-6-7-8</sup> (max 10 punti)**

4 - Servizio effettivo non di ruolo prestato nel profilo di Assistente amministrativo nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi: 2

5 - Servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato nel profilo di appartenenza nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi: 0,10

**C) CREDITI<sup>9-10</sup> (max 10 punti)**

6 -Certificato di specializzazione tecnica superiore nel settore servizi assicurativi e finanziari (IFTS) 2

*Si valuta un solo titolo.*

7 - Effettiva partecipazione alle attività di formazione per la qualificazione previste

dall'art. 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 e successive per il profilo professionale di assistente amministrativo.	2
8 - Frequenza certificata di attività di formazione promossa dall'Amministrazione, dalle scuole e/o da Enti accreditati o riconosciuti con provvedimento dell'Amministrazione ivi compresa l'effettiva partecipazione alla formazione finalizzata all'attribuzione della posizione economica per il profilo di appartenenza, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 7/12/2005 e dell'art. 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25.07.2008.	0,50
9 - Attestato di qualifica professionale di cui all'art.14 della legge 845/78, attinente alla trattazione di testi e/o alla gestione dell'amministrazione mediante strumenti di videoscrittura o informatici. <i>Si valuta un solo attestato.</i>	1
10 - Idoneità conseguita nei concorsi riservati per l'accesso ai ruoli degli assistenti amministrativi o corrispondenti della scuola, indetti con OM 6.04.1995 , n. 117 e precedenti. <i>Si valuta una sola idoneità.</i>	1,50

## Note

<sup>1</sup> Il punteggio di cui al punto 1, lett. a) è assegnato ai diplomi di maturità conseguiti al termine di un corso di studi di durata quadriennale o quinquennale.

<sup>2</sup> Nel caso in cui il titolo di studio di cui al punto 1 lett. a) non sia espresso in voti, si considera come conseguito con la sufficienza .

<sup>3</sup> Si valutano: lauree quadriennali, lauree di 1° livello (triennali), lauree di 2° livello (specialistiche). Sono, altresì, valutabili i diplomi di 1° e 2° livello conseguiti presso i Conservatori di musica e le Accademie di belle arti, purché congiunti a diploma quinquennale di istruzione secondaria di secondo grado. Analogamente è valutabile il diploma ISEF in quanto equiparato alla laurea di 1° livello in Scienze delle attività motorie e sportive.

<sup>4</sup> Il servizio effettuato nelle precorse qualifiche del personale non docente di cui al DPR 420/74 e nei profili professionali di cui al DPR 588/85 è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>5</sup> Il servizio svolto dal personale ATA ex Enti Locali alle dirette dipendenze di Amministrazioni provinciali e comunali, anche prima del passaggio allo Stato, purché prestato in scuole statali su profili che hanno trovato la corrispondenza nella tabella A allegata all'Accordo del 20/7/2000, recepito nel D1 5/4/2001 è equiparato, ai fini del punteggio, a quello prestato con rapporto di impiego con lo Stato nel medesimo profilo professionale.

<sup>6</sup> Il servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato in qualità di personale ATA, fino all'anno accademico 2002/2003, nelle Accademie, nei Conservatori di musica e negli Istituti superiori delle industrie artistiche dello Stato è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>7</sup> Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale è valutato per intero secondo i valori espressi nella tabella di valutazione dei titoli.

<sup>8</sup> Il servizio prestato nelle istituzioni scolastiche e culturali italiane all'estero è equiparato, ai fini della valutazione, al corrispondente servizio prestato in Italia.

<sup>9</sup> Nell'ambito dei titoli valutabili al punto 8 va ricompreso l'attestato ECDL certificato da AICA o rilasciato dalle istituzioni scolastiche e le certificazioni informatiche Microsoft Office Specialist, IC3, Eipass e MCAS.

<sup>10</sup> Il punteggio di cui al punto 10 è attribuito anche al personale ATA , transitato dagli EE.LL., che abbia conseguito l'idoneità in concorsi riservati indetti dagli EE.LL. a posti corrispondenti al profilo professionale di assistente amministrativo della scuola, di cui alla Tabella A allegata all'Accordo 20/07/2000, recepito nel D1 5/4/2001.

## ALLEGATO A/2

### TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER IL PASSAGGIO DALL'AREA A ALL'AREA B

#### Profilo professionale ASSISTENTE TECNICO

#### A) TITOLI DI CULTURA<sup>1</sup> (max 20 punti)

PUNTI

1 - Titolo di studio previsto dalla Tabella B annessa al CCNL 9.11.2007, modificata dall'art. 4 della sequenza contrattuale 25.07.2008, per l'accesso al profilo professionale di Assistente Tecnico:

a – Diploma di maturità, corrispondente alla specifica area professionale

*Si valuta un solo titolo posseduto fino ad un massimo di punti 12*

Nel predetto limite di 12 punti vengono attribuiti, in relazione al voto conseguito, se espresso in sessantesimi:

- da 36 a 47 incluso, punti 10

- da 48 a 60 incluso, punti 12

Qualsiasi altra tipologia di voto conseguito deve essere rapportata a 60 .

Ove siano stati prodotti più titoli tra quelli richiesti per l'accesso al profilo di assistente tecnico, si valuta il più favorevole.

3 - Diploma di laurea di I livello 4

4 - Diploma di laurea quadriennale o quinquennale o specialistica 8

Si valuta un solo titolo posseduto e i punteggi di cui ai punti 3 e 4 non si sommano; *si considera il più alto.*

#### B) TITOLI DI SERVIZIO<sup>2-3-4-5</sup> (max 10 punti)

5 - Servizio effettivo non di ruolo prestato nel profilo di Assistente tecnico nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi: 2

6 - Servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato nel profilo di appartenenza nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi: 0,10

#### C) CREDITI<sup>6-7</sup> (max 10 punti)

7 -Certificato di specializzazione tecnica superiore nel settore industria e artigianato (IFTS) 2

*Si valuta un solo titolo.*

8 - Effettiva partecipazione alle attività di formazione per la qualificazione previste

dall'art. 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 e successive per il profilo professionale di assistente tecnico.	2
<b>9</b> - Frequenza certificata di attività di formazione promossa dall'Amministrazione, dalle scuole e/o da Enti accreditati o riconosciuti con provvedimento dell'Amministrazione ivi compresa l'effettiva partecipazione alla formazione finalizzata all'attribuzione della posizione economica per il profilo di appartenenza, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 7/12/2005 e dell'art. 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25.07.2008.	0,50
<b>10</b> - Idoneità conseguita nei concorsi riservati per l'accesso ai ruoli degli assistenti tecnici o corrispondenti della scuola, indetti con OM 6.04.1995, n. 117 e precedenti. <i>Si valuta una sola idoneità.</i>	1,50

## Note

<sup>1</sup> La specificità di cui al punto 1 lett. a) è quella definita dalla tabella di corrispondenza titoli di studio-laboratori allegata alla OM 30/12/2004, n. 91 (All. C).

a - I diplomi di maturità, la cui denominazione letterale non trovi esatto riscontro nell'elenco alfabetico "titoli di studio per l'accesso a posti di assistente tecnico" di cui all'Allegato C della citata OM/91 devono essere letti secondo le corrispondenze, determinate dalle tabelle allegate alle annuali disposizioni emanate per l'esame di stato ed in particolare ai Decreti ministeriali di individuazione delle materie oggetto della seconda prova scritta dei corsi ordinari e sperimentali di istruzione secondaria superiore. A titolo esemplificativo, ai sensi del DM 25/1/2002, n. 9, il diploma di maturità "programmatore-progetto Mercurio", codificato TD14, è corrispondente a quello di "ragioniere, perito commerciale e programmatore", codificato quest'ultimo TD05 e, pertanto, dà accesso esclusivamente all'area AR21, prevista per il citato diploma codificato TD05. Una volta accertata la corrispondenza, il titolo sarà valutato secondo i valori espressi in tabella.

I diplomi di "maturità classica", di "maturità magistrale" e di "ragioniere e perito commerciale", in quanto titoli di studio non contemplati nella tabella di corrispondenza titoli-laboratori, non consentono l'accesso ad alcun laboratorio e, conseguentemente, per gli stessi non va attribuito alcun punteggio.

<sup>2</sup> Il servizio effettuato nelle precorse qualifiche del personale non docente di cui al DPR 420/74 e nei profili professionali di cui al DPR 588/85 è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>3</sup> Il servizio svolto dal personale ATA ex Enti Locali alle dirette dipendenze di Amministrazioni provinciali e comunali, anche prima del passaggio allo Stato, purché prestato in scuole statali su profili che hanno trovato la corrispondenza nella tabella A allegata all'Accordo del 20/7/2000, recepito nel DI 5/4/2001 è equiparato, ai fini del punteggio, a quello prestato con rapporto di impiego con lo Stato nel medesimo profilo professionale.

<sup>4</sup> Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale è valutato per intero secondo i valori espressi nella tabella di valutazione dei titoli.

<sup>5</sup> Il servizio prestato nelle istituzioni scolastiche e culturali italiane all'estero è equiparato, ai fini della valutazione, al corrispondente servizio prestato in Italia.

<sup>6</sup> Nell'ambito dei titoli valutabili al punto 9 va ricompreso l'attestato ECDL certificato da AICA o rilasciato dalle istituzioni scolastiche e le certificazioni informatiche Microsoft Office Specialist, IC3, Eipass e MCAS.

<sup>7</sup> Il punteggio di cui al punto 10 è attribuito anche al personale ATA, transitato dagli EE.LL., che abbia conseguito l'idoneità in concorsi riservati indetti dagli EE.LL. a posti corrispondenti al profilo professionale di assistente tecnico della scuola, di cui alla Tabella A allegata all'Accordo 20/07/2000, recepito nel DI 5/4/2001.

**ALLEGATO A/3****TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER IL PASSAGGIO DALL'AREA A ALL'AREA B****Profilo professionale CUOCO****A) TITOLI DI CULTURA (max 20 punti)****PUNTI**

1 - Titolo di studio previsto dalla Tabella B annessa al CCNL 9.11.2007, modificata dall'art. 4 della sequenza contrattuale 25.07.2008, per l'accesso al profilo professionale di Cuoco:

a – Diploma di qualifica professionale di Operatore dei servizi di ristorazione, settore cucina

*Si valuta un solo titolo posseduto fino ad un massimo di punti 12*

Nel predetto limite di 12 punti vengono attribuiti, in relazione al voto conseguito, se espresso in decimi (*media dei voti rapportata a decimi, escluso il voto di religione, di educazione fisica e di condotta*):

- media del 6 / media del 7, punti

10

- media dell'8 / media del 9, punti

12

Qualsiasi altra tipologia di voto conseguito deve essere rapportata a 10.

Ove siano stati prodotti più titoli tra quelli richiesti per l'accesso al profilo di Cuoco, si valuta il più favorevole.

2 - Diploma di maturità di "Tecnico dei Servizi della Ristorazione" rilasciato da un Istituto professionale alberghiero

8

*Si valuta un solo titolo posseduto.*

**B) TITOLI DI SERVIZIO<sup>1-2-3-4-5</sup> (max 10 punti)**

3 - Servizio effettivo non di ruolo prestato nel profilo di Cuoco nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi:

2

4 - Servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato nel profilo di appartenenza nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi:

0,10

**C) CREDITI<sup>6</sup> (max 10 punti)**

5 - Certificato di specializzazione tecnica superiore per la ristorazione e la valorizzazione dei prodotti territoriali e delle produzioni tipiche (IFTS)

2

*Si valuta un solo titolo.*

6 - Effettiva partecipazione alle attività di formazione per la qualificazione previste



dall'art. 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 e successive per il profilo professionale di Cuoco.	2
7 - Frequenza certificata di attività di formazione promossa dall'Amministrazione, dalle scuole e/o da Enti accreditati o riconosciuti con provvedimento dell'Amministrazione ivi compresa l'effettiva partecipazione alla formazione finalizzata all'attribuzione della posizione economica per il profilo di appartenenza, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 7/12/2005 e dell'art. 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25.07.2008.	0,50
8 - Idoneità conseguita nei concorsi riservati per l'accesso ai ruoli di cuoco o assistente cuoco o corrispondenti della scuola, indetti con OM 6.04.1995 , n. 117 e precedenti.	1,50
<i>Si valuta una sola idoneità.</i>	

## Note

<sup>1</sup> Il servizio effettuato nelle precorse qualifiche del personale non docente di cui al DPR 420/74 e nei profili professionali di cui al DPR 588/85 è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>2</sup> Il servizio prestato nel profilo professionale di "aiutante cuoco" è considerato come prestato nel profilo di "cuoco".

<sup>3</sup> Il servizio svolto dal personale ATA ex Enti Locali alle dirette dipendenze di Amministrazioni provinciali e comunali, anche prima del passaggio allo Stato, purché prestato in scuole statali su profili che hanno trovato la corrispondenza nella tabella A allegata all'Accordo del 20/7/2000, recepito nel DI 5/4/2001 è equiparato, ai fini del punteggio, a quello prestato con rapporto di impiego con lo Stato nel medesimo profilo professionale.

<sup>4</sup> Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale è valutato per intero secondo i valori espressi nella tabella di valutazione dei titoli.

<sup>5</sup> Il servizio prestato nelle istituzioni scolastiche e culturali italiane all'estero è equiparato, ai fini della valutazione, al corrispondente servizio prestato in Italia.

<sup>6</sup> Nell'ambito dei titoli valutabili al punto 7 va ricompreso l'attestato ECDL certificato da AICA o rilasciato dalle istituzioni scolastiche e le certificazioni informatiche Microsoft Office Specialist, IC3, Eipass e MCAS.

## ALLEGATO A/4

### TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER IL PASSAGGIO DALL'AREA A ALL'AREA B

#### Profilo professionale **GUARDAROBIERE**

#### **A) TITOLI DI CULTURA (max 20 punti)**

**PUNTI**

1 - Titolo di studio previsto dalla Tabella B annessa al CCNL 9.11.2007, modificata dall'art. 4 della sequenza contrattuale 25.07.2008, per l'accesso al profilo professionale di Guardarobiere:

a – Diploma di qualifica professionale di Operatore della moda

*Si valuta un solo titolo posseduto fino ad un massimo di punti 12*

Nel predetto limite di 12 punti vengono attribuiti, in relazione al voto conseguito, se espresso in decimi (*media dei voti rapportata a decimi, escluso il voto di religione, di educazione fisica e di condotta*):

- media del 6 / media del 7, punti

10

- media dell'8 / media del 9, punti

12

Qualsiasi altra tipologia di voto conseguito deve essere rapportata a 10 .

Ove siano stati prodotti più titoli tra quelli richiesti per l'accesso al profilo di Guardarobiere, si valuta il più favorevole.

2 - Diploma di maturità di "Tecnico dell'Abbigliamento e della Moda" rilasciato da un Istituto professionale

8

*Si valuta un solo titolo posseduto.*

#### **B) TITOLI DI SERVIZIO<sup>1-2-3-4-5</sup> (max 10 punti)**

3 - Servizio effettivo non di ruolo prestato nel profilo di Guardarobiere nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi

2

4 - Servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato nel profilo di appartenenza nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi

0,10

#### **C) CREDITI<sup>5</sup> (max 10 punti)**

5 - Effettiva partecipazione alle attività di formazione per la qualificazione previste dall'art. 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 e successive per il profilo professionale di Guardarobiere.

2

6 - Frequenza certificata di attività di formazione promossa dall'Amministrazione,

dalle scuole e/o da Enti accreditati o riconosciuti con provvedimento dell'Amministrazione ivi compresa l'effettiva partecipazione alla formazione finalizzata all'attribuzione della posizione economica per il profilo di appartenenza, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 7/12/2005 e dell'art. 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25.07.2008. 0,50

7 - Idoneità conseguita nei concorsi riservati per l'accesso ai ruoli di guardarobiere o corrispondenti della scuola, indetti con OM 6.04.1995 , n. 117 e precedenti. 1,50

*Si valuta una sola idoneità.*

## Note

<sup>1</sup> Il servizio effettuato nelle precorse qualifiche del personale non docente di cui al DPR 420/74 e nei profili professionali di cui al DPR 588/85 è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>2</sup> Il servizio prestato nel profilo professionale di "aiutante guardarobiere" è considerato come prestato nel profilo di "guardarobiere".

<sup>3</sup> Il servizio svolto dal personale ATA ex Enti Locali alle dirette dipendenze di Amministrazioni provinciali e comunali, anche prima del passaggio allo Stato, purché prestato in scuole statali su profili che hanno trovato la corrispondenza nella tabella A allegata all'Accordo del 20/7/2000, recepito nel D1 5/4/2001 è equiparato, ai fini del punteggio, a quello prestato con rapporto di impiego con lo Stato nel medesimo profilo professionale.

<sup>4</sup> Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale è valutato per intero secondo i valori espressi nella tabella di valutazione dei titoli.

<sup>5</sup> Il servizio prestato nelle istituzioni scolastiche e culturali italiane all'estero è equiparato, ai fini della valutazione, al corrispondente servizio prestato in Italia.

<sup>6</sup> Nell'ambito dei titoli valutabili al punto 6 va ricompreso l'attestato ECDL certificato da AICA o rilasciato dalle istituzioni scolastiche e le certificazioni informatiche Microsoft Office Specialist, IC3, Eipass e MCAS.

**ALLEGATO A/5****TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER IL PASSAGGIO DALL'AREA A ALL'AREA B****Profilo professionale INFERMIERE****A) TITOLI DI CULTURA (max 20 punti)****PUNTI**

1 - Titolo di studio previsto dalla Tabella B annessa al CCNL 9.11.2007, modificata dall'art. 4 della sequenza contrattuale 25.07.2008, per l'accesso al profilo professionale di Infermiere:

a – Laurea in scienze infermieristiche o altro titolo ritenuto valido dalla vigente normativa per l'esercizio della professione di infermiere.

20

*Si valuta un solo titolo posseduto.*

**B) TITOLI DI SERVIZIO<sup>1-2-3-4</sup> (max 10 punti)**

2 - Servizio effettivo non di ruolo prestato nel profilo di Infermiere nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti. Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi:

2

3 - Servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato nel profilo di appartenenza nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi

0,10

**C) CREDITI<sup>5</sup> (max 10 punti)**

4 - Effettiva partecipazione alle attività di formazione per la qualificazione previste dall'art. 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 e successive per il profilo professionale di Infermiere.

2

5 - Frequenza certificata di attività di formazione promossa dall'Amministrazione, dalle scuole e/o da Enti accreditati o riconosciuti con provvedimento dell'Amministrazione ivi compresa l'effettiva partecipazione alla formazione finalizzata all'attribuzione della posizione economica per il profilo di appartenenza, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 7/12/2005 e dell'art. 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25.07.2008.

0,50

6 - Idoneità conseguita nei concorsi riservati per l'accesso ai ruoli di infermiere o corrispondenti della scuola, indetti con OM 6.04.1995, n. 117 e precedenti.

1,50

*Si valuta una sola idoneità.*

## Note

<sup>1</sup> Il servizio effettuato nelle precorse qualifiche del personale non docente di cui al DPR 420/74 e nei profili professionali di cui al DPR 588/85 è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>2</sup> Il servizio svolto dal personale ATA ex Enti Locali alle dirette dipendenze di Amministrazioni provinciali e comunali, anche prima del passaggio allo Stato, purché prestato in scuole statali su profili che hanno trovato la corrispondenza nella tabella A allegata all'Accordo del 20/7/2000, recepito nel DI 5/4/2001 è equiparato, ai fini del punteggio, a quello prestato con rapporto di impiego con lo Stato nel medesimo profilo professionale.

<sup>3</sup> Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale è valutato per intero secondo i valori espressi nella tabella di valutazione dei titoli.

<sup>4</sup> Il servizio prestato nelle istituzioni scolastiche e culturali italiane all'estero è equiparato, ai fini della valutazione, al corrispondente servizio prestato in Italia.

<sup>5</sup> Nell'ambito dei titoli valutabili al punto 5 va ricompreso l'attestato ECDL certificato da AICA o rilasciato dalle istituzioni scolastiche e le certificazioni informatiche Microsoft Office Specialist, IC3, Eipass e MCAS.

**ALLEGATO A/6****TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER IL PASSAGGIO DALL'AREA B ALL'AREA C****Profilo professionale COORDINATORE AMMINISTRATIVO****A) TITOLI DI CULTURA (max 20 punti)****PUNTI**

1 - Titolo di studio previsto dalla Tabella B annessa al CCNL 9.11.2007, modificata dall'art. 4 della sequenza contrattuale 25.07.2008, per l'accesso al profilo professionale di Coordinatore Amministrativo:

a – Laurea triennale in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti. 20

b - Diploma di laurea o laurea specialistica in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti. 20

Ove siano stati prodotti più titoli fra quelli richiesti per l'accesso al profilo di coordinatore amministrativo, *si valuta un solo titolo*.

I punteggi di cui ai punti a e b non si sommano. *Si valuta un solo titolo posseduto*.

**B) TITOLI DI SERVIZIO<sup>1-2-3-4-5</sup> (max 10 punti)**

2 - Servizio effettivo non di ruolo prestatato nel profilo di Coordinatore amministrativo o responsabile amministrativo o DSGA o corrispondente nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi 2

3 - Servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestatato nel profilo di appartenenza nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi 0,10

**C) CREDITI<sup>6-7</sup> (max 10 punti)**

4 - Effettiva partecipazione alle attività di formazione per la qualificazione previste dall'art. 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 e successive per il profilo professionale di Coordinatore amministrativo. 2

5 - Frequenza certificata di attività di formazione promossa dall'Amministrazione, dalle scuole e/o da Enti accreditati o riconosciuti con provvedimento dell'Amministrazione ivi compresa l'effettiva partecipazione alla formazione finalizzata all'attribuzione della posizione economica per il profilo di appartenenza, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 7/12/2005 e dell'art. 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25.07.2008. 0,50

6 - Effettiva partecipazione al corso specialistico per coordinatore di area o di progetto conclusosi con una valutazione positiva 2

7- Idoneità conseguita nel concorso ordinario per l'accesso ai ruoli dei Coordinatori amministrativi della scuola indetto con DM 14.12.1992.	
Idoneità conseguita nei concorsi riservati per l'accesso ai ruoli dei responsabili amministrativi o della precorsa qualifica dei segretari della scuola o corrispondenti indetti con OM 6.04.1995, n. 117 e precedenti.	2
<i>Si valuta una sola idoneità.</i>	
8 - Certificato di specializzazione tecnica superiore nel settore servizi assicurativi e finanziari (IFTS)	2
<i>Si valuta un solo titolo.</i>	
9 – Attività di docente o tutor nei corsi di formazione di cui ai punti 4, 5, e 6	1
10 - Attività di esperto nei corsi di formazione di cui al punto 5	1

## Note

<sup>1</sup> Il servizio effettuato nelle precorse qualifiche del personale non docente di cui al DPR 420/74 e nei profili professionali di cui al DPR 588/85 è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>2</sup> Il servizio svolto dal personale ATA ex Enti Locali alle dirette dipendenze di Amministrazioni provinciali e comunali, anche prima del passaggio allo Stato, purché prestato in scuole statali su profili che hanno trovato la corrispondenza nella tabella A allegata all'Accordo del 20/7/2000, recepito nel D1 5/4/2001 è equiparato, ai fini del punteggio, a quello prestato con rapporto di impiego con lo Stato nel medesimo profilo professionale.

<sup>3</sup> Il servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato in qualità di personale ATA, fino all'anno accademico 2002/2003, nelle Accademie, nei Conservatori di musica e negli Istituti superiori delle industrie artistiche dello Stato è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>4</sup> Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale è valutato per intero secondo i valori espressi nella tabella di valutazione dei titoli.

<sup>5</sup> Il servizio prestato nelle istituzioni scolastiche e culturali italiane all'estero è equiparato, ai fini della valutazione, al corrispondente servizio prestato in Italia.

<sup>6</sup> Nell'ambito dei titoli valutabili al punto 5 va ricompreso l'attestato ECDL e le certificazioni informatiche Microsoft Office Specialist, IC3, Eipass e MCAS.

<sup>7</sup> Il punteggio di cui al punto 7 è attribuito anche al personale ATA, transitato dagli EE.LL., che abbia conseguito l'idoneità in concorsi ordinari o riservati indetti dagli EE.LL a posti corrispondenti al profilo professionale di coordinatore amministrativo della scuola.

**ALLEGATO A/7****TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER IL PASSAGGIO DALL'AREA B ALL'AREA C****Profilo professionale COORDINATORE TECNICO****A) TITOLI DI CULTURA<sup>1</sup> (max 20 punti)****PUNTI**

1 - Titolo di studio previsto dalla Tabella B annessa al CCNL 9.11.2007, modificata dall'art. 4 della sequenza contrattuale 25.07.2008, per l'accesso al profilo professionale di Coordinatore tecnico:

a – Laurea triennale specifica 20

b - Diploma di laurea specifica o laurea specialistica specifica 20

Ove siano stati prodotti più titoli fra quelli richiesti per l'accesso al profilo di coordinatore tecnico, *si valuta un solo titolo*.

I punteggi di cui ai punti a e b non si sommano. *Si valuta un solo titolo posseduto*.

**B) TITOLI DI SERVIZIO<sup>2-3-4-5-6</sup> (max 10 punti)**

2 - Servizio effettivo non di ruolo prestato nel profilo di Coordinatore tecnico nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi 2

3 - Servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato nel profilo di appartenenza nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi 0,10

**C) CREDITI<sup>7</sup> (max 10 punti)**

4 - Effettiva partecipazione alle attività di formazione per la qualificazione previste dall'art. 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 e successive per il profilo professionale di Coordinatore tecnico. 2

5 - Frequenza certificata di attività di formazione promossa dall'Amministrazione, dalle scuole e/o da Enti accreditati o riconosciuti con provvedimento dell'Amministrazione ivi compresa l'effettiva partecipazione alla formazione finalizzata all'attribuzione della posizione economica per il profilo di appartenenza, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 7/12/2005 e dell'art. 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25.07.2008. 0,50

6 - Effettiva partecipazione al corso specialistico per coordinatore di area o di progetto conclusosi con una valutazione positiva 2

7- Idoneità conseguita in concorsi ordinari o riservati per l'accesso ai ruoli dei Coordinatori tecnici o corrispondenti indetti dallo Stato o da Enti pubblici territoriali 2



*Si valuta una sola idoneità.*

**8** - Certificato di specializzazione tecnica superiore nel settore industria e artigianato (IFTS) 2

*Si valuta un solo titolo.*

**9** - Attività di docente o tutor nei corsi di formazione di cui ai punti 4, 5, e 6 1

**10** - Attività di esperto nei corsi di formazione di cui al punto 5 1

## Note

<sup>1</sup> La specificità di cui al punto 1 lett. a) è quella definita dalla tabella di corrispondenza titoli di studio-laboratori allegata alla OM 30/12/2004, n. 91 (All. C).

<sup>2</sup> Il servizio effettuato nelle precorse qualifiche del personale non docente di cui al DPR 420/74 e nei profili professionali di cui al DPR 588/85 è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>3</sup> Il servizio svolto dal personale ATA ex Enti Locali alle dirette dipendenze di Amministrazioni provinciali e comunali, anche prima del passaggio allo Stato, purché prestato in scuole statali su profili che hanno trovato la corrispondenza nella tabella A allegata all'Accordo del 20/7/2000, recepito nel DI 5/4/2001 è equiparato, ai fini del punteggio, a quello prestato con rapporto di impiego con lo Stato nel medesimo profilo professionale.

<sup>4</sup> Il servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato in qualità di personale ATA, fino all'anno accademico 2002/2003, nelle Accademie, nei Conservatori di musica e negli Istituti superiori delle industrie artistiche dello Stato è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>5</sup> Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale è valutato per intero secondo i valori espressi nella tabella di valutazione dei titoli.

<sup>6</sup> Il servizio prestato nelle istituzioni scolastiche e culturali italiane all'estero è equiparato, ai fini della valutazione, al corrispondente servizio prestato in Italia.

<sup>7</sup> Nell'ambito dei titoli valutabili al punto 5 va ricompreso l'attestato ECDL e le certificazioni informatiche Microsoft Office Specialist, IC3, Eipass e MCAS.

<sup>7</sup> Il punteggio di cui al punto 7 è attribuito anche al personale ATA, transitato dagli EE.LL., che abbia conseguito l'idoneità in concorsi ordinari o riservati indetti dagli EE.LL. a posti corrispondenti al profilo professionale di coordinatore amministrativo della scuola.

## ALLEGATO A/8

### TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER IL PASSAGGIO DALL'AREA B ALL'AREA D

#### Profilo professionale DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI E AMMINISTRATIVI

##### A) TITOLI DI CULTURA (max 20 punti)

PUNTI

1 - Titolo di studio richiesto per l'accesso a DSGA:

Diploma di laurea in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

Nel predetto limite di 20 punti vengono attribuiti, in relazione al voto conseguito, se espresso in 110:

- da 66 a 88 incluso, punti 18

- da 89 a 110 incluso, punti 20

Qualsiasi altra tipologia di voto conseguito deve essere rapportata a 110.

Ove siano stati prodotti più titoli fra quelli richiesti per l'accesso al profilo di c DSGA, si valuta il più favorevole.

##### B) TITOLI DI SERVIZIO<sup>1-2-3-4-5</sup> (max 10 punti)

2 - Servizio effettivo non di ruolo prestatato nel profilo di Coordinatore amministrativo o responsabile amministrativo o DSGA nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi 2

3 - Servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestatato nel profilo di appartenenza nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi 0,10

##### C) CREDITI<sup>6-7</sup> (max 10 punti)

4 - Certificato di specializzazione tecnica superiore nel settore servizi assicurativi e finanziari (IFTS) 2

*Si valuta un solo titolo*

5 - Effettiva partecipazione alle attività di formazione per la qualificazione previste dall'art. 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 e successive per il profilo professionale di DSGA. 2

6 - Frequenza certificata di attività di formazione promossa dall'Amministrazione, dalle scuole e/o da Enti accreditati o riconosciuti con provvedimento dell'Amministrazione ivi compresa l'effettiva partecipazione alla formazione finalizzata all'attribuzione della posizione economica per il profilo di appartenenza, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 7/12/2005 e dell'art. 2 della sequenza contrattuale sottoscritta il 25.07.2008. 0,50

7 - Effettiva partecipazione al corso specialistico per coordinatore di area o di progetto conclusosi con una valutazione positiva	2
8 - Idoneità conseguita nel concorso ordinario per l'accesso ai ruoli dei Coordinatori amministrativi della scuola indetto con DM 14.12.1992	
- Idoneità conseguita nei concorsi riservati per l'accesso ai ruoli dei responsabili amministrativi o della precorsa qualifica dei segretari della scuola o corrispondenti indetti con OM 6.04.1995, n. 117 e precedenti	2
<i>Si valuta una sola idoneità.</i>	
9 - Attività di docente o tutor nei corsi di formazione di cui ai punti 5, 6 e 7	1
10 - Attività di esperto nei corsi di formazione di cui al punto 6	1

## Note

<sup>1</sup> Il servizio effettuato nelle precorse qualifiche del personale non docente di cui al DPR 420/74 e nei profili professionali di cui al DPR 588/85 è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>2</sup> Il servizio svolto dal personale ATA ex Enti Locali alle dirette dipendenze di Amministrazioni provinciali e comunali, anche prima del passaggio allo Stato, purché prestato in scuole statali su profili che hanno trovato la corrispondenza nella tabella A allegata all'Accordo del 20/7/2000, recepito nel D1 5/4/2001 è equiparato, ai fini del punteggio, a quello prestato con rapporto di impiego con lo Stato nel medesimo profilo professionale.

<sup>3</sup> Il servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato in qualità di personale ATA, fino all'anno accademico 2002/2003, nelle Accademie, nei Conservatori di musica e negli Istituti superiori delle industrie artistiche dello Stato è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>4</sup> Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale è valutato per intero secondo i valori espressi nella tabella di valutazione dei titoli.

<sup>5</sup> Il servizio prestato nelle istituzioni scolastiche e culturali italiane all'estero è equiparato, ai fini della valutazione, al corrispondente servizio prestato in Italia.

<sup>6</sup> Nell'ambito dei titoli valutabili al punto 5 va ricompreso l'attestato ECDL e le certificazioni informatiche Microsoft Office Specialist, IC3, Eipass e MCAS.

<sup>7</sup> Il punteggio di cui al punto 8 è attribuito anche al personale ATA, transitato dagli EE.LL., che abbia conseguito l'idoneità in concorsi ordinari o riservati indetti dagli EE.LL. a posti corrispondenti al profilo professionale di coordinatore amministrativo o responsabile amministrativo o DSGA della scuola.

## ALLEGATO A/9

### TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER IL PASSAGGIO DALL'AREA C ALL'AREA D

#### Profilo professionale DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI E AMMINISTRATIVI

#### A) TITOLI DI CULTURA (max 20 punti) PUNTI

1 - Titolo di studio richiesto per l'accesso a DSGA:

Diploma di laurea in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

Nel predetto limite di 20 punti vengono attribuiti, in relazione al voto conseguito, se espresso in 110:

- da 66 a 88 incluso, punti 18

- da 89 a 110 incluso, punti 20

Qualsiasi altra tipologia di voto conseguito deve essere rapportata a 110.

Ove siano stati prodotti più titoli fra quelli richiesti per l'accesso al profilo di c DSGA, si valuta il più favorevole.

#### B) TITOLI DI SERVIZIO<sup>1-2-3-4-5</sup> (max 10 punti)

2 - Servizio effettivo non di ruolo prestatato nel profilo di Coordinatore amministrativo o tecnico o responsabile amministrativo o DSGA nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi 2

3 - Servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestatato nel profilo di appartenenza nelle istituzioni scolastiche statali. Tale servizio è riconoscibile anche al personale transitato dagli Enti Locali ed al personale in posizione di stato che è considerato servizio a tutti gli effetti.

Per ogni anno scolastico di servizio o frazione superiore a 6 mesi 0,10

#### C) CREDITI<sup>6-7</sup> (max 10 punti)

4 - Effettiva partecipazione alle attività di formazione per la qualificazione previste dall'art. 3 dell'Intesa 20 luglio 2004 e successive per il profilo professionale di DSGA. 2

5 - Frequenza certificata di attività di formazione promossa dall'Amministrazione, dalle scuole e/o da Enti accreditati o riconosciuti con provvedimento dell'Amministrazione. 0,50

6 - Effettiva partecipazione al corso specialistico per coordinatore di area o di progetto conclusosi con una valutazione positiva 2

7 - Idoneità conseguita nel concorso ordinario per l'accesso ai ruoli dei Coordinatori amministrativi della scuola indetto con DM 14.12.1992

- Idoneità conseguita nei concorsi riservati per l'accesso ai ruoli dei responsabili am- 0,50

ministrativi o della precorsa qualifica dei segretari della scuola o corrispondenti indetti con OM 6.04.1995, n. 117 e precedenti

1

*Si valuta una sola idoneità.*

8 – Attività di docente o tutor nei corsi di formazione di cui ai punti 4, 5, e 6

## Note

<sup>1</sup> Il servizio effettuato nelle precorse qualifiche del personale non docente di cui al DPR 420/74 e nei profili professionali di cui al DPR 588/85 è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>2</sup> Il servizio svolto dal personale ATA ex Enti Locali alle dirette dipendenze di Amministrazioni provinciali e comunali, anche prima del passaggio allo Stato, purché prestato in scuole statali su profili che hanno trovato la corrispondenza nella tabella A allegata all'Accordo del 20/7/2000, recepito nel D1 5/4/2001 è equiparato, ai fini del punteggio, a quello prestato con rapporto di impiego con lo Stato nel medesimo profilo professionale.

<sup>3</sup> Il servizio effettivo di ruolo e non di ruolo prestato in qualità di personale ATA, fino all'anno accademico 2002/2003, nelle Accademie, nei Conservatori di musica e negli Istituti superiori delle industrie artistiche dello Stato è considerato a tutti i fini come servizio prestato nei corrispondenti vigenti profili professionali del personale ATA.

<sup>4</sup> Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale è valutato per intero secondo i valori espressi nella tabella di valutazione dei titoli.

<sup>5</sup> Il servizio prestato nelle istituzioni scolastiche e culturali italiane all'estero è equiparato, ai fini della valutazione, al corrispondente servizio prestato in Italia.

<sup>6</sup> Nell'ambito dei titoli valutabili al punto 5 va ricompreso l'attestato ECDL e le certificazioni informatiche Microsoft Office Specialist, IC3, Eipass e MCAS.


<sup>7</sup> Il punteggio di cui al punto 7 è attribuito anche al personale ATA, transitato dagli EE.LL., che abbia conseguito l'idoneità in concorsi ordinari o riservati indetti dagli EE.LL. a posti corrispondenti al profilo professionale di coordinatore amministrativo o responsabile amministrativo o DSGA della scuola.





## **Appendice I**

*Le modifiche al Ccnl 2006-2009  
per legge e per accordi “separati”*



## **L'assalto al lavoro pubblico**

### **Tutti gli interventi che dal 2008 in poi hanno modificato norme contrattuali**

Dal 2008, anno di insediamento dell'ultimo governo Berlusconi, si sono succeduti una miriade di provvedimenti, prevalentemente di natura legislativa, il cui scopo evidente era espropriare e limitare le competenze della contrattazione con l'intento di demolire i servizi pubblici.

In questa scheda abbiamo tentato di raccogliarli in ordine cronologico, segnalando laddove essi modificano gli articoli del CCNL scuola 2006-2009 ancora vigente.

La raccolta parte dal DL 112/2008 (poi legge 133/2008), momento in cui comincia l'inversione della riforma del pubblico impiego avviata negli anni 90. Questa aveva dato centralità alla contrattazione, conferendo alla fonte contrattuale una superiorità rispetto a quella legislativa. Da qui ha inizio la personale crociata dell'allora ministro Brunetta contro i pubblici dipendenti.

Il governo cambia d'autorità i contratti già stipulati. Il DL 150/2009 porta alle estreme conseguenze questo processo di cambiamento, vincolando pesantemente la contrattazione, espropriandola di competenze e minando alla fondamenta il sistema democratico di relazioni sindacali nei luoghi di lavoro. Il tutto si traduce in un affastellarsi di norme contraddittorie e illegittime che rende arduo il compito di chi deve metterle in pratica con il rischio di danneggiare ancora di più i lavoratori e la qualità dei servizi pubblici.

Purtroppo inizia anche la stagione degli accordi contrattuali separati - troppo funzionali al nuovo quadro normativo - che tanto male hanno fatto ai lavoratori e al movimento sindacale.

**DECRETO LEGGE N. 112/2008 CONVERTITO CON LEGGE 133/2008**

Avvia un processo triennale da completare entro l'anno scolastico 2011/2012, finalizzato a:



- incrementare di un punto il rapporto alunni/docente;
- ridurre complessivamente del 17% la dotazione organica dell'a.s. 2007/2008 attraverso la razionalizzazione e l'accorpamento delle classi di concorso, la ridefinizione dei curricula vigenti nei diversi ordini di scuola, la revisione dei criteri vigenti in materia di formazione delle classi, la rimodulazione della organizzazione didattica della scuola primaria, la revisione dei criteri e dei parametri per la determinazione degli organici del personale docente ed ATA, la ridefinizione dell'assetto organizzativo-didattico dei centri di istruzione per gli adulti, il ridimensionamento della rete scolastica. Prevede il recupero delle economie (30%) realizzate per effetto dei tagli per la valorizzazione dei docenti e degli ATA. Consente di assolvere all'obbligo di istruzione anche nei percorsi di istruzione e formazione professionale.

Ammalarsi è un lusso, il salario viene decurtato anche per un solo giorno di assenza. La decurtazione della retribuzione accessoria per i periodi di malattia (la norma sarà "perfezionata" il DLGS 150/2009) obbliga le amministrazioni all'invio della visita fiscale sin dal primo giorno. **Si modifica così l'articolo 17 del CCNL.**

#### LEGGE N.15 DEL 4 MARZO 2009

Delega il Governo a emanare decreti legislativi per aumentare la produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e avvia gli interventi sul lavoro pubblico secondo un approccio punitivo e premiale che attribuisce ogni responsabilità sulla funzionalità dei servizi pubblici al solo comportamento dei dipendenti.

#### INTESA 30 APRILE 2009 - MODIFICA DEL MODELLO CONTRATTUALE NEL PUBBLICO IMPIEGO

L'intesa, conseguente all'accordo di gennaio 2009 sul modello contrattuale nel settore privato (entrambe non firmate dalla CGIL), mutua completamente dalla legge 15/09 le regole di reperimento delle risorse per la contrattazione decentrata, limitando fortemente questo livello negoziale. Questa intesa, letta in relazione al DLGS 150, rappresenta una modifica radicale della contrattazione nei nostri comparti così come è stata elaborata dalla dottrina giuslavoristica degli ultimi vent'anni.

#### DECRETO LEGISLATIVO N. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009

Attua le deleghe previste dalla legge 15/2009, opera modifiche sostanziali a norme precedenti ed in particolare al DLGS 165/2001 intervenendo sulla contrattazione nazionale ed integrativa, sulla dirigenza pubblica, sulle sanzioni disciplinari e sulla responsabilità dei lavoratori pubblici e dei dirigenti e introduce una sorta di sistema premiale. Inoltre, richiamandosi all'art.1419 del codice civile e all'introduzione di "norme imperative" consente di modificare unilateralmente i contratti sottoscritti.

Questo provvedimento **modifica totalmente il Capo IX del CCNL sulle sanzioni disciplinari**, esponendo i lavoratori all'arbitrio del dirigente. (Si vedano anche le circolari applicative citate nella pagina successiva).

#### DECRETO MINISTERIALE N. 206 DEL 18 DICEMBRE 2009

Ridetermina le fasce orarie di reperibilità per i dipendenti pubblici in caso di assenza e sta-

bilisce i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità; attua la delega contenuta nel DLGS 150/2009 laddove consente di modificare quanto stabilito nei contratti pubblici.

**Modifica le fasce orarie previste dall'articolo 17 del CCNL.**

#### DECRETO MINISTERIALE N. 60 DEL 23 LUGLIO 2010

Atto d'indirizzo sulla funzione tecnica che stabilisce che "I dirigenti tecnici, oltre a svolgere gli accertamenti disposti dagli organi dell'Amministrazione attiva, attendono anche a verifiche relative all'assiduità della frequenza, alla continuità e qualità delle prestazioni del personale dirigenziale scolastico, nonché di quello docente e non docente".

#### LEGGE 4 NOVEMBRE 2010 N. 183 (COLLEGATO AL LAVORO)

Affida al Governo la delega ad intervenire in materia di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile.

Interviene sul codice di procedura civile cancellando la conciliazione obbligatoria prima di proporre ricorso al giudice del lavoro.

Sostituisce i comitati paritetici per le pari opportunità e sul mobbing previsti dai contratti pubblici con comitati previsti dalla legge che operano sulla base di linee guida emanate dall'amministrazione. **Modifica su questo punto l'art. 11 e l'art. 98 del CCNL.**

Cancella per i pubblici dipendenti il dovere di esclusività nei confronti della P.A. in caso di aspettativa non retribuita per favorire l'esercizio della libera professione e di attività imprenditoriale. **Modifica su questo punto l'art. 18 del CCNL.**

Rende possibile revocare unilateralmente i contratti a part-time. **Modifica su questo punto l'art. 39 (docenti) e 58 (Ata) del CCNL.**

Introduce la possibilità di assolvere l'obbligo scolastico, anziché tra i banchi di scuola, nelle fabbriche andando a lavorare a soli 15 anni.

#### CIRCOLARI DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ATTUATIVE DEL DLGS 150/2009

##### *Assenze per malattia e controlli*

- Circolare n. 7 del 12.11.2009, controlli sulle assenze per malattia
- Circolare n. 3 del 17.02.2010, identificazione del personale a contatto con il pubblico
- Circolare n. 5 del 28.4.2010, responsabilità e sanzioni per i medici
- Circolare n. 2 del 29.09.2010, trasmissione telematica certificati di malattia
- Circolare n. 8 del 19.07.2010, assenze per malattia dei dipendenti pubblici
- Circolare n. 13 del 6.12.2010, permessi per disabili
- Circolare n. 1 del 23.02.2011, trasmissione telematica certificati di malattia
- Circolare n. 4 del 18.03.2011, trasmissione telematica certificati di malattia, indicazioni operative per i lavoratori dipendenti e datori di lavoro dei settori pubblico e privato
- Circolare n. 10 del 1.08.2011, assenze per malattia, controlli, reperibilità, assenze per visite, terapie, visite specialistiche ed esami diagnostici (in applicazione DL 98/2011 convertito con L. 111/2011).

*Sanzioni disciplinari*

- **Circolare n. 9 del 27.11.2009**, disciplina in tema di procedimento disciplinare
- **Circolare n. 14 del 23.12.2010**, disciplina delle sanzioni disciplinari. Problemi applicativi.

*Contrattazione integrativa*

- **Circolare n. 7 del 13.05.2010**, trattazione integrativa: indirizzi applicativi DLGS 150/2009
- **Circolare n. 1 del 17.02.2011**, applicazione del DLGS 150/2009, decorrenze intesa del 4 febbraio
- **Circolare n. 7 del 5.04.2011**, chiarimenti applicativi DLGS 150/2009.

**NOTE E CIRCOLARI MIUR SU CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E SANZIONI DISCIPLINARI NEL COMPARTO SCUOLA**

- **Nota del 23/09/2010**, regole per la fase transitoria
- **Nota del 8/02/2011**, sui compiti dei revisori dei conti.
- **Circolare n. 88 2010**, sanzioni disciplinari. La FLC Cgil l'ha impugnata ricorrendo al Tar. Si tratta di una circolare regressiva rispetto a quanto previsto dallo stesso "Decreto Brunetta" e per molte parti infondata. È uno strumento di pressione nei confronti della libera espressione della didattica e dell'autonomia professionale dei lavoratori della scuola.

**DECRETO LEGGE N. 78/2010 CONVERTITO CON LEGGE N.122/2010**

Blocca i contratti pubblici fino al 2013, le progressioni economiche, le retribuzioni individuali complessive e riduce i fondi destinati alla trattazione integrativa del salario accessorio riparametrato sulla base del personale in servizio, cancella le indennità di missioni all'estero, innalza l'età pensionabile delle donne.

Dal 1 gennaio 2011 entra in vigore il "cedolino unico": scuole e istituti di alta formazione subiscono lo scippo dei fondi contrattuali; quasi due miliardi di euro vengono spostati materialmente nelle casse del Ministero dell'economia, per le scuole l'assegnazione dei fondi è quindi solo virtuale. **Questa legge modifica l'art. 79 e l'art. 146 del CCNL.**

**DECRETO LEGGE N. 225/2010 CONVERTITO CON LEGGE 10/2011**

Decreto milleproroghe. Ripristina gli scatti di anzianità bloccati nella scuola dalla legge 122/2010, con decreto interministeriale utilizzando parte dei "risparmi" della legge 133/2008 ma solo per l'anno 2010.

**DECRETO INTERMINISTERIALE N. 3 DEL 14 GENNAIO 2011**

Il decreto interviene solo sulle anzianità maturate nell'anno 2010, mentre resta il blocco per il 2011 e 2012. Vanno in fumo parte dei risparmi che dovevano servire per valorizzare il lavoro di docenti e ATA (DL 112/2008).

Prorogata la permanenza del personale docente e ATA delle scuole italiane all'estero nella stessa sede fino al raggiungimento massimo di nove anni. **Modifica art. 116 del CCNL.**

**INTESA SEPARATA GOVERNO—ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL 4 FEBBRAIO 2011**

La CGIL non sottoscrive l'Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore pubblico perché è un tentativo di dare applicazione al DLGS 150/2009 bloccato da Tremonti col decreto 78/2010.

**DPCM DEL 26.01.2011 IN APPLICAZIONE DELL'ART. 74 DEL DLGS N.150/2009 SULLA VALUTAZIONE DEI DOCENTI (SCUOLA E AFAM) E DEI RICERCATORI TECNOLOGI**

Riguarda i limiti e le modalità di applicazione del sistema di misurazione, valutazione, trasparenza della *performance*, di cui alle disposizioni dei Titoli II e III del DLGS 150/2009, al personale docente ed educativo delle scuole, a quello delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, ai tecnologi ed ai ricercatori degli enti di ricerca. Il testo conferma, tra l'altro, l'odiosa attribuzione dei premi al 75% dei docenti ed educatori, predeterminando il fatto che un quarto circa del personale è sostanzialmente nullafacente. Una misura, oltre che ingiusta, assolutamente inefficace, infatti determinare a priori le quantità del personale da premiare o da "punire", a prescindere dal lavoro reale che viene svolto nelle singole sedi di lavoro, è un metodo astratto e autoritario e molto distante dalla realtà delle nostre scuole, vessate tra l'altro da tagli epocali e mancanza di risorse. Il decreto rimanda ad un successivo protocollo di collaborazione da adottare d'intesa con la Commissione nazionale di valutazione che dovrà stabilire le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione, nonché le modalità di monitoraggio e verifica dell'andamento della *performance*.

**CIRCOLARE N.12 DEL MEF DEL 14 APRILE 2011 SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 9 DL. 31 MAGGIO 2010, N. 78**

Vengono esplicitati i limiti imposti dalla legge in seguito al blocco dei contratti in materia di:

- trattamento individuale accessorio dei pubblici dipendenti
- progressioni professionali all'interno dell'area (solo ai fini giuridici)
- decurtazioni degli stipendi del personale con qualifica dirigenziale
- blocco scatti di anzianità.

**DECRETO LEGGE N. 70 DEL 13 MAGGIO 2011 (DECRETO SVILUPPO) CONVERTITO CON LEGGE 106/2011**

Blocca la mobilità territoriale neoimmessi in ruolo.

I docenti immessi in ruolo a partire dal 1. settembre 2011 non potranno spostarsi di provincia per i primi cinque anni. Non è consentita neanche l'assegnazione provvisoria o l'utilizzazione in provincia diversa. **L'art. 10 del CCNL demanda questa materia alla contrattazione integrativa nazionale.**

Secondo questa norma MEF e MIUR decideranno annualmente il piano di assunzioni nella scuola per il triennio 2011-2013 combinando i posti liberi in organico di diritto con il turn over. L'operazione non deve avere costi aggiuntivi. Viene prevista una sede negoziale con i

sindacati per verificare l'invarianza della spesa in base ai risparmi di gestione. Da qui discenderà l'accordo "taglia gradoni" del 4 agosto 2011.

#### LEGGE N. 111 DEL 15 LUGLIO 2011 (MANOVRA FINANZIARIA)

Una manovra pessima di un governo pessimo. I costi della crisi e del debito scaricati su lavoratori, pensionati, giovani e famiglia. Stipendi dei pubblici dipendenti bloccati fino al 2014. Un anno in più rispetto al blocco triennale stabilito con la manovra del 2010.

Nonostante i fondi destinati alla contrattazione non aumentino, si introduce la possibilità di diversificare la distribuzione del salario accessorio. Il 50% di eventuali, improbabili, risparmi delle amministrazioni invece di andare a rimpinguare lo scarso stipendio del personale dovranno essere utilizzati per applicare la legge 150/2009 (le norme Brunetta).

Gli organici sono bloccati alla consistenza del 2011-2012 nonostante l'aumento degli alunni; i docenti inidonei all'insegnamento per motivi di salute sono costretti a coprire posti già occupati dai precari che così verranno licenziati, riconferma del blocco degli scatti di anzianità, riduzione di esoneri e semiesoneri dei vicari, cancellazione delle dirigenze nelle scuole sotto i 500 alunni, riduzione del sostegno agli alunni diversamente abili, imposizione della reggenza a carico dei DSGA. **Modifica il profilo professionale descritto dal contratto.**

#### DECRETO LEGISLATIVO N. 141 DEL 1. AGOSTO 2011 (CORRETTIVO DEL DLGS 150/09)

Nonostante il blocco di contratti e salario accessorio, il Ministro Brunetta impone una riletture delle sue norme. Ancora una volta è costretto a rinviare la classificazione in fasce di merito alla stipula del prossimo contratto nazionale. Aumenta, di fatto, il caos normativo e le interpretazioni surrettizie da parte dell'amministrazione per espropriare di competenze la contrattazione integrativa.

#### CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL 4 AGOSTO 2011 (ACCORDO TAGLIA GRADONI)

Aran e sindacati scuola, ad eccezione della FLC, firmano l'accordo contrattuale che taglia i gradoni del personale della scuola. Gli stabilizzandi (di cui al piano triennale previsto dal "Decreto Sviluppo") subiscono un furto della busta paga: niente aumenti di stipendio fino all'undicesimo anno di servizio.

Un piano triennale di assunzioni, certo solo per il primo anno, in cambio di stipendi più bassi, carriera ridotta, con conseguenze negative su Tfr e pensioni.

**Si modifica la progressione di carriera del personale della scuola e le tabelle stipendiali previste dal CCNL in vigore.**

#### DECRETO LEGGE N. 138 DEL 13 AGOSTO 2011 CONVERTITO CON LEGGE 148/2011

Finestra mobile per le pensioni di anzianità. I pensionandi della scuola, a requisiti maturati, ritardano di un anno il collocamento a riposo. Questa misura disincentiva le pensioni di anzianità con conseguenze negative sulle future stabilizzazioni legate a doppio filo con il turn over. Sono fatti salvi i dipendenti che maturano i requisiti della pensione di anzianità entro il 31 dicembre 2011.

Festività infrasettimanali, non religiose, sulla base di un successivo DPCM, verranno anti-

cipate al venerdì precedente o al lunedì seguente la prima domenica successiva o coincideranno con la domenica. In pratica si eliminano i “ponti lunghi”. **Modifica l'art. 14 del CCNL.**

Il TFR sulle pensioni di anzianità verrà liquidato dopo 24 mesi dalla data della cessazione dal servizio. Per il collocamento a riposo d'ufficio (compimento 65 anni o raggiungimento dei 40 utili a pensione) il differimento è di 6 mesi.

Il datore di lavoro, sulla base di esigenze organizzative, può imporre al lavoratore di svolgere la propria prestazione su sedi diverse nella regione. Criteri e procedure si regolano in contrattazione, ma, in assenza di accordo, il datore di lavoro può decidere unilateralmente sulla base di una semplice informativa al sindacato.

Il trattenimento in servizio oltre i limiti d'età sarà a discrezione dell'amministrazione. Finora era il dipendente che in base ai requisiti specifici di comparto poteva esercitare tale diritto.

#### **DECRETO MIUR N. 17 DEL 9 FEBBRAIO 2012**

È stato emanato in applicazione del CCNI sulla mobilità ATA. Si veda l'art. 48 del CCNL.

#### **DECRETO LEGGE N. 201 DEL 6.12.2011 (“SALVA ITALIA”) CONVERTITO CON LEGGE 214/2011**

L'articolo 6 della prima legge finanziaria voluta dall'appena insediato governo Monti abolisce il riconoscimento della malattia per causa di servizio, **rendendo nullo l'art. 20 del CCNL.**



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**ai sensi dell'art. 9, comma 17, del DL 13 maggio 2011 n. 70, convertito**  
**con modificazioni nella legge n. 106 del 12 luglio 2011**

firmato il 4 agosto 2011 dall'ARAN e dalle Organizzazioni sindacali  
CISL, UIL, CONFSAL, CGU, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS-Confsal, GILDA-Unams.

La CGIL e la FLC CGIL non l'hanno sottoscritto

**Premesso che:**

- l'art. 9, comma 17 del DL n. 70/2011, convertito con modificazioni dalla legge 12-7-2011 n. 106, prevede la definizione, con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di un piano triennale per l'assunzione a tempo indeterminato di personale docente, educativo ed ATA per gli anni 2011-2013;

- tale piano tiene conto dei posti vacanti e disponibili in ciascun anno, delle relative cessazioni del predetto personale e degli effetti del processo di riforma previsto dall'art. 64 del DL 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

- la definizione di detto piano avviene in esito ad una specifica sessione negoziale concernente interventi in materia contrattuale per il personale della scuola;

- per garantire la sostenibilità economica e finanziaria del piano e la conseguente immissione in ruolo del personale è necessario procedere ad una rimodulazione delle posizioni stipendiali contrattualmente previste;

**le parti concordano**

**Art. 1 - Campo di applicazione, durata e decorrenza**

1. Il presente contratto collettivo nazionale, sottoscritto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9, comma 17 del DL n. 70/2011, convertito con modificazioni dalla legge 12-7-2011 n. 106, si applica al personale appartenente al comparto di cui all'art. 2, lettera I, del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11 giugno 2007.

2. Le disposizioni del presente CCNL rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNL.

3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

**Art. 2 - Rimodulazione posizioni stipendiali**

1. Le posizioni stipendiali di cui alla tabella B allegata al CCNL sottoscritto il 23/1/2009 sono ridefinite secondo le indicazioni di cui all'allegata tabella A.

2. Il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 1/9/2010, inserito o che abbia maturato il diritto all'inserimento nella pre-esistente fascia stipendiale "3-8 anni", conserva "ad personam" il maggior valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni".

3. Il personale già in servizio a tempo inde-

terminato alla data del 1/9/2010, inserito nella pre-esistente fascia stipendiale "0-2 anni", conserva il diritto a percepire "ad personam", al compimento del periodo di permanenza nella predetta fascia, il valore retributivo della pre-esistente fascia stipendiale "3-8 anni", fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni".

**TABELLA A**

**Posizioni stipendiali a decorrere dal 1.9.2010 (valori per 12 mensilità)**

	Collaboratore scolastico	Collaboratore scol. dei servizi <sup>1</sup>	Assistenti amministrativi <sup>2</sup>	Coordinatore amm.vo e tecnico	Direttore dei servizi (DSGA)
0-8	14.903,94	15.285,97	16.696,06	19.089,32	22.073,10
9-14	16.242,79	16.609,75	18.411,10	21.195,16	24.707,17
15-20	17.221,92	17.588,87	19.680,15	23.051,45	27.031,17
21-27	18.186,09	18.583,19	20.956,80	24.853,49	29.517,34
28-34	18.913,31	19.287,20	21.865,96	26.631,24	32.071,98
da 35	19.423,09	19.813,14	22.562,63	27.955,03	34.556,83
	Docente scuola infanzia e primaria <sup>3</sup>	Docente diplomato Ist. sec. II grado	Docente scuola media	Docente laureato Ist. sec. II grado	
0-8	19.324,27	19.324,27	20.973,22	20.973,22	
9-14	21.454,06	21.454,06	23.444,75	24.062,51	
15-20	23.332,06	23.332,06	25.623,29	26.407,69	
21-27	25.154,66	26.049,63	27.738,87	29.394,95	
28-34	26.952,89	27.832,86	29.814,05	31.352,07	
da 35	28.291,99	29.187,49	31.352,07	32.912,17	





## **Appendice II**

*Intesa sul lavoro pubblico  
del 11 maggio 2012*





## **Accordo sul lavoro pubblico**

**sottoscritto l'11 maggio 2012 dalle organizzazioni sindacali dei settori pubblici, dal governo, dalle regioni, dalle province e dai comuni**

*Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le Regioni, le Province e i Comuni, le Organizzazioni sindacali, concordano quanto segue.*

La Pubblica Amministrazione è stata oggetto negli ultimi anni di una serie di interventi che hanno comportato una drastica riduzione della spesa (attraverso i tagli lineari) e una profonda riorganizzazione.

La logica dei tagli lineari ha effettivamente ridotto la spesa pubblica, ma non ha favorito il diffondersi della cultura dell'ottimale organizzazione delle risorse, secondo principi di efficienza, efficacia ed economicità.

Gli interventi preannunciati in tema di *spending review* debbono rappresentare un'occasione per superare l'approccio finanziario e ragionieristico della spesa pubblica e avviare un processo di modernizzazione dell'Amministrazione Pubblica attraverso un'attività di profonda razionalizzazione.

La situazione di crisi impone però che siano create condizioni di misurabilità, verificabilità e incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche in modo da valorizzare le professionalità dei lavoratori pubblici e avere pa-

rametri significativi per le politiche premiali nei loro confronti.

Investire nella qualità della Pubblica Amministrazione è indispensabile per dare efficacia all'azione pubblica nel quadro di imparzialità, buon andamento e legalità e come elemento essenziale per favorire e garantire la crescita socio-economica del Paese.

Alle risorse necessarie può e deve concorrere la riduzione degli sprechi e la responsabilizzazione dei centri di spesa.

Il miglioramento delle funzioni pubbliche richiede una serie di interventi, normativi e contrattuali, che riguardano:

- un nuovo modello di relazioni sindacali;
- la razionalizzazione e la semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità, nonché del ciclo della *performance*;
- nuove regole riguardanti il mercato del lavoro nel pubblico impiego;
- i sistemi di formazione del personale;
- la dirigenza pubblica, rafforzandone ruolo, funzioni e responsabilità al fine di garantirne una maggiore autonomia rispetto all'autorità politica.

## Un nuovo modello di relazioni sindacali

Nel quadro del vigente modello di relazioni sindacali, va colta l'occasione per un importante patto sociale, che riguardi anche i datori di lavoro delle Regioni ed Enti locali, al fine di favorire la partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni. Questo percorso, prima della riapertura delle trattative per i rinnovi contrattuali, va attuato rimodulando il quadro legislativo per offrire alle parti, a entrambi i livelli di contrattazione, strumenti e criteri per raggiungere questi obiettivi, coerenti con le autonomie costituzionalmente riconosciute.

In particolare le Parti concordano sulla necessità dell'emanazione di un provvedimento legislativo che riguardi:

- il riconoscimento della contrattazione collettiva e del CCNL come la fonte deputata alla determinazione dell'assetto retributivo e di valorizzazione dei lavoratori pubblici nel rispetto dei ruoli organizzativi e di rappresentanza delle parti, fermo restando quanto previsto all'art. 2 comma 3 del decreto legislativo 165 del 2001, relativamente alle prerogative contrattuali attinenti il rapporto di lavoro;
- collegare ai processi di mobilità percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro nell'amministrazione di destinazione;
- la predisposizione di vincoli e procedure per garantire trasparenza totale sugli andamenti gestionali e finanziari degli enti per valutarne le ricadute in termini occupazionali e retributivi;
- un coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni (ad esempio *spending review*) secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento (che comprenda anche una riflessione sulle società partecipate e controllate, Consorzi e Fondazioni) che accompagni anche i processi di miglioramento e innovazione nonché il sistema premiante e incentivante al livello integrativo anche tenendo conto delle norme

già vigenti in materia di risparmi derivanti da processi di riorganizzazione;

- la definizione di criteri trasparenti e il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali in tutte le fasi dei processi di mobilità collettiva;
- il pieno riconoscimento del ruolo negoziale e delle prerogative delle RSU nei luoghi di lavoro nelle materie previste dal CCNL;
- l'individuazione, nell'ambito delle materie di informazione sindacale, anche di ipotesi di esame congiunto tra pubbliche amministrazioni e organizzazioni sindacali;

Nell'ambito delle procedure di contrattazione collettiva il Governo si impegna a:

- fermo restando la riduzione del numero dei comparti e delle aree di contrattazione prevista dalla legge 4 marzo 2009 n.15, e fatta salva la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, individuare un numero di comparti e delle aree che tenga conto delle competenze delle Regioni e degli enti locali
- fermi restando per questi ultimi i distinti comparti ed aree ed i relativi comitati di settore – nonché di specifici settori;
- rafforzare i poteri di rappresentanza delle Regioni ed Enti locali nelle procedure di contrattazione collettiva, valorizzandone gli ambiti di autonomia e di corresponsabilità nella definizione delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali.

## Razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità

Le parti concordano sulla necessità di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della *performance* previsti dal decreto legislativo 150 del 2009 anche mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'articolo 19 del medesimo decreto, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti. Detti interventi saranno finalizzati a garantire, anche con le competenze affidate alla contrattazione, un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla *performance* organiz-

zativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale. In particolare per i dirigenti, in considerazione del ruolo rivestito rispetto alla *performance* delle Amministrazioni, saranno comunque previsti rigorosi sistemi di collegamento fra premialità e risultati individuali.

Le Parti concordano altresì sulla necessità di valutarne l'applicazione in relazione alle peculiarità dei settori.

### Nuove regole riguardanti il mercato del lavoro

Visti gli ultimi interventi nell'ambito del mercato del lavoro privato, le parti concordano di intervenire al fine di riordinare e razionalizzare le tipologie di lavoro flessibile utilizzabili dalle Amministrazioni Pubbliche, anche mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con riguardo ai profili di convergenza con il mercato del lavoro privato, di costituzione del rapporto di lavoro, della responsabilità disciplinare, delle forme di mobilità, volontaria ed obbligatoria, del personale.

L'intervento normativo dovrà riguardare, con riferimento anche alla flessibilità in uscita, i seguenti punti:

- a) salvaguardare e rafforzare nel mercato del lavoro pubblico i principi previsti dall'articolo 97 della Costituzione;
- b) individuare misure volte a favorire il più ampio accesso ai pubblici uffici da parte dei cittadini degli stati membri dell'Unione europea, senza limitazioni derivanti dal luogo di residenza dei candidati;
- c) confermare il principio dell'articolo 36 del decreto legislativo 165 del 2001, che il lavoro subordinato a tempo indeterminato è la forma ordinaria per far fronte ai fabbisogni ordinari delle Pubbliche Amministrazioni;
- d) individuare e disciplinare le tipologie di lavoro flessibile utilizzabili nel settore pubblico per esigenze temporanee o eccezionali, in relazione alle diverse causali, con riferimento anche alle procedure di reclutamento e ai limiti di durata;
- e) disciplinare, per specifici settori, percorsi

di accesso mediante un reclutamento ispirato alla *tenure-track*, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione e dei limiti alle assunzioni, definendo presupposti e condizioni;

f) contrastare l'uso improprio e strumentale delle tipologie contrattuali di lavoro flessibile con disciplina della responsabilità dirigenziale e delle sanzioni da applicare per il caso di abuso;

g) prevedere discipline specifiche per alcuni settori di attività quali quello della sanità e assistenza, della ricerca e dell'istruzione;

h) valorizzare nei concorsi l'esperienza professionale acquisita con rapporto di lavoro flessibile, tenendo conto delle diverse fattispecie e della durata dei rapporti;

l) riordinare la disciplina dei licenziamenti per motivi disciplinari fermo restando le competenze attribuite alla contrattazione collettiva nazionale;

m) rafforzare i doveri disciplinari dei dipendenti prevedendo al contempo garanzie di stabilità in caso di licenziamento illegittimo;

n) fermo restando l'istituto della mobilità volontaria come uno degli strumenti per far fronte ai fabbisogni di personale delle Pubbliche Amministrazioni, garantire la possibilità, in particolari settori, di derogare alla mobilità preventiva nel caso di indizione di concorsi per figure professionali infungibili e nel caso di scorrimento delle graduatorie concorsuali.

Le Parti convengono sulla necessità di attivare entro il 30 maggio appositi tavoli di confronto al fine di valutare appositi interventi per il personale precario in servizio presso le Pubbliche Amministrazioni, fermo restando la possibilità per le stesse di avvalersi, nel quadro della normativa vigente, di norme ed accordi per la proroga o rinnovo dei contratti esistenti nell'ambito delle risorse disponibili.

### I sistemi di formazione del personale

Le Parti concordano sulla necessità che la formazione riacquisti una natura effettivamente funzionale volta a incrementare la qualità e offrire a tutto il personale l'opportunità di aggiornarsi e di corrispondere all'evoluzione del

fabbisogno di capacità. La formazione rappresenta infatti una leva decisiva per favorire i processi di cambiamento, innovazione e profonda riforma della Pubblica Amministrazione, garantendo l'acquisizione di nuove competenze, la costruzione di nuove professionalità e l'affermarsi nelle strutture pubbliche della cultura del servizio alla collettività e della buona amministrazione.

In tale contesto si concorda sulla necessità di riordinare il sistema delle scuole pubbliche di formazione, sia centrali che locali, al fine di garantire l'omogenea formazione del personale pubblico, di migliorare il livello formativo permanente dei dipendenti pubblici e ottimizzare l'allocazione delle risorse.

**La dirigenza pubblica: rafforzamento del ruolo, delle funzioni e delle responsabilità anche al fine di garantirne una effettiva autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico**

Anche sulla dirigenza è necessario un intervento normativo finalizzato a conseguire una migliore organizzazione del lavoro e ad assicurare alla dirigenza un'effettiva autonomia, rafforzando i meccanismi di selezione, formazione e valutazione e qualificando le modalità di conferimento dell'incarico. A tal fine si devono raf-

forzare il ruolo e le funzioni e le responsabilità dei dirigenti, garantendone una effettiva autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico.

Occorre, altresì, il pieno riconoscimento del ruolo negoziale e delle prerogative delle specifiche rappresentanze della dirigenza nelle amministrazioni e nei luoghi di lavoro.

È necessario, poi, favorire la mobilità professionale e intercompartimentale dei dirigenti. Il sistema di incentivazione dei dirigenti, infine, dovrà essere legato alla verifica della relazione fra le risorse disponibili utilizzate (strumentali e umane) e realizzazioni ed effetti in termini di servizi, rispetto a obiettivi prefissati, ferme restando eventuali peculiarità nei singoli settori.

.....

Al fine di attuare gli obiettivi della presente Intesa il Governo promuoverà appositi provvedimenti normativi, anche attraverso l'emanazione di una delega, concordati con Regioni, Province e Comuni, nonché apposite direttive all'ARAN per le parti che dovranno essere definite attraverso appositi accordi da attuarsi nell'ambito della nuova stagione contrattuale.

Le Parti concordano sulla necessità di momenti di verifica dello stato di attuazione dell'intesa.















.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Edizioni Conoscenza

### I libri che fanno scuola

#### BIBLIOTECA RSU

- *Il Manuale del delegato. Essere Rsu nella scuola*, a cura di A. Campanari, G. Fracassi, A.M. Santoro, 2012
- Massimo Mari, Sergio Salerno, *La sicurezza nella scuola*, 2012
- Francesco D'Assisi Cormino, *Dimmi pure, ti ascolto. Guida per una comunicazione responsabile*, 2012

#### I LIBRICCINI


- Americo Campanari, *Permessi, assenze e aspettative nella scuola*, 10<sup>a</sup> edizione, 2012
- Corrado Colangelo, Anna Maria Santoro, *Il mio primo giorno di ruolo*, 2011
- Corrado Colangelo, Mara Mellace, *Guida per i supplenti della scuola statale*, 2011

#### I LIBRICCINI PRO

- Carlo Testi, *Il collaboratore scolastico. La funzione educativa di una professione "non docente"*, 2009
- Laura Tognocchi, *Il lavoro dell'assistente amministrativo. Una professione in cammino*, 2<sup>a</sup> edizione, 2011
- Angelo Iula, *Il lavoro dell'assistente tecnico. Punto di incontro tra sapere e fare*, 2009
- Marilena Sonnimini, *Il direttore amministrativo nella scuola dell'autonomia*, 2009

#### SCUOLAIDEA

- Carlo Bernardini (a cura di), *Il tempo, le cose, la natura*, 2009
- Gianfranco Staccioli, *Il diario dell'accoglienza. L'organizzazione della classe e degli spazi*, 2009

- 
- 
- Gianna Marrone, *Giocattolando. Il bambino ludico: dal gioco dell'oca ai videogiochi*, 2009
  - Daniela Bianchi, *Matemagica. Il problema dei problemi*, 2009
  - Angela Benintende, Francesco Melendez, *Breve storia della scuola italiana*, 3ª edizione, 2012

#### I LIBRI DI MINERVA

- Jack Zipes, *Saggezza e follia del narrare. Teoria e pratica del contastorie*, 2008
- Paolo Cardoni, *Insegnanti di carta. Professori e scuola nella letteratura*, 2008
- David Baldini, *Utopie, realtà e figure del XX secolo. Considerazioni intorno a un secolo che non passa*, 2009
- Francesca Mandato, *John Dewey e Jean Piaget. Il valore dell'esperienza: conoscenza, metodi, azione educativa*, 2008

#### ORIENTAMENTI

- Ettore Guadagnini, Paolo Rossi, *Studiare fisica all'università*, 2009
- Roberto Voza, *A lezione di diritto*, 2009
- Irene Biemmi, *Educare alla parità. Proposte didattiche per orientare in ottica di genere*, 2012

#### BIBLIOTECA DELL'INSEGNANTE

- Franco Frabboni, *I bambini della domenica*, 2006
- Italo Cernera, *Insegnare a leggere e a scrivere*, 2005
- Marco Pellitteri, *Conoscere l'animazione. Forme, linguaggi e pedagogie nel cartone animato per ragazzi*, 2004

Il catalogo completo di Edizioni Conoscenza  
e gli indici della rivista "Articolo 33" sono consultabili sul sito:  
[www.edizioniconoscenza.it](http://www.edizioniconoscenza.it)

*Finito di stampare a maggio 2012  
presso la Tipografia CSR  
Via di Pietralata, 157  
00158 Roma*