

TITOLO VI DURATA DEL LAVORO

Art. 29 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è per:

Personale Area I di

- 38 ore settimanali per:

- personale ATA dell'Area prima livelli I, II, III, IV e V e personale direttivo dell'Area terza livelli VIII A e VIII B

- 34 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1767 ore per:

- coordinatori e tutor (IV livello)

- 32 ore settimanali per:

- modelli viventi

Personale Area II di

- 36 ore settimanali per:

- educatori di asilo nido

- operatori di biblioteca

- educatori di convivio

- istruttori in attività parascolastiche sportive e colonie

- assistenti sociali

L'orario di lavoro si intende comprensivo di tutte le attività connesse alla loro funzione.

- 34 ore settimanali per:

- docenti di scuola dell'infanzia (IV livello)

- 24 ore settimanali per:

- docenti di scuola primaria (V livello)

- lettori di lingua madre in totale o parziale presenza di docenti.

- 23 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1196 ore per:

- docenti inquadrati al IV livello e al V livello impegnati in:

- corsi liberi e di preparazione agli esami;

- corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura;

- in doposcuola, in attività integrative scolastiche;

- corsi per corrispondenza;

- corsi a distanza;

- corsi di istruzione professionale;

- corsi di lingue;

- 21 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1091 ore per:

- docenti inquadrati al VIII livello impegnati in:

- scuole e corsi per interpreti e traduttori

- scuole e corsi post-secondari

- istituti para-universitari
- scuole speciali per minori,
- accademie di belle arti, di danza, di arte drammatica e conservatori di musica.

● 18 ore settimanali

- per i docenti in scuole secondarie di I grado e II grado paritarie e non paritarie, con l'esclusione fra queste ultime dei corsi di preparazione agli esami, che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento (VI livello);

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

Oltre all'orario di insegnamento e alle attività strettamente collegate il personale docente delle scuole dell'infanzia, primarie, delle scuole secondarie di I e II grado paritarie e non paritarie, è tenuto ad effettuare tutte le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola per un numero di ore non superiore alle 100 nell'anno, quali:

- a) colloqui con i genitori;
- b) riunioni interdisciplinari dei vari corsi;
- c) attività di aggiornamento e programmazione;
- d) formazione per l'innovazione metodologica e tecnologica;
- e) sostituzione di docenti assenti senza congruo preavviso e attività di sostegno;

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

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

a - Personale area I, coordinatori e tutor (IV livello) con monte ore annuale

1767 ore annuali

pari ad un orario mensile convenzionale di 147,25 ore (monte ore annuo/12 mesi = 1767/12), ad un orario giornaliero convenzionale di 5,66 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = 147,25/26), e da un orario settimanale convenzionale di 34 ore (orario mensile convenzionale/4,33 = 147,25/4,33). Ai fini delle determinazioni dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, TFR, etc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale; le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni per orario giornaliero convenzionale = 30 x 5,66 = 170 ore), di festività sopresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = 4 x 5,66 = 22,64), di festività e sospensione del lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi

non retribuiti e sciopero, calcolare sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di supera mento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%. L'orario effettivo di lavoro settimanale individuale può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze aziendali tra 0 ore e il doppio dell'orario settimanale convenzionale, e non potrà superare le 40 ore settimanali e le 8 ore giornaliere. Le variazioni dell'orario di lavoro individuali divergono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione.

Nel caso di rapporto di lavoro part-time tutti gli istituti contrattuali verranno tipoporzionati sulla base dell'orario contrattuale individuale. Sempre nel caso di part-time la retribuzione si intende già comprensiva della maggiorazione prevista dall'art. 12 lettera c del citato e vigente CCNL, in quanto specifica caratteristica dell'istituto del monte ore.

Per lavoro supplementare si intende quello eventualmente svolto oltre il monte ore individuale e comunque non superiore al monte ore annuale di 1767 ore. Il lavoro supplementare sarà retribuito con le competenze del mese di dicembre.

b - Docenti con monte ore annuale

1196 ore annuali

pari ad un orario mensile convenzionale di 99,67 ore (monte ore annuo/12 mesi = 1196/12), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,83 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = 99,67/26) e ad un orario settimanale convenzionale di 23 ore (orario mensile convenzionale/4,33 = 99,67/4,33) comprensive anche delle ore di attività di istituto.

Per i docenti con monte ore annuale, valgono le seguenti disposizioni: - ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, T.F.R., ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;

le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni x orario giornaliero convenzionale = 30 x 3,83 = 115 ore), di festività sopresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = 4 x 3,83 = 15,32 ore), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive; - non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;

- ai docenti a 1.196 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'Istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'Istituto. Per gli Istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);

- l'orario effettivo di lavoro settimanale individuale per i docenti a 1.196 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;

- le variazioni dell'orario di lavoro individuali divergono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione;

- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi commitenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale: in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;

1091 ore annuali

pari ad un orario mensile convenzionale di 90,91 ore (monte ore annuo/12 mesi = 1091/12), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,49 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = 90,91/26) e ad un orario settimanale convenzionale di 21 ore (orario mensile convenzionale/4,33 = 90,91/4,33) comprensive anche delle ore di attività di istituto.

Per i docenti con monte ore annuale, valgono le seguenti disposizioni:

- ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, T.F.R., ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;

le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni x orario giornaliero convenzionale = 30 x 3,49 = 104 ore), di festività sopprese (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = 4 x 3,49 = 14 ore), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive;

- non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;

- ai docenti a 1.091 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'Istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'Istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);

- l'orario effettivo di lavoro settimanale individuale per i docenti a 1.091 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;

- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi commitenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale: in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;

c - Norme generali

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

Le variazioni dell'orario di lavoro individuali divergono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione.

L'attività di assistenza e vigilanza del personale docente di scuola dell'infanzia e primaria espressamente incaricato durante la refezione è considerata ore di lezione.

La presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'Istituto durante il periodo notturno, è equiparata ad un'ora di effettivo servizio ordinario. L'orario di lavoro degli addetti alle aree attrezzate per l'infanzia, inquadrati nel livello II, è sottoposto a turnazione con orario normale di lavoro la do-

Delella

menica e nei giorni festivi per cinque giorni settimanali di lavoro e due di riposo.

Art. 30 - Autonomia, sostegno e recupero

Per far fronte ad esigenze relative alla programmazione didattica, attuata nell'ambito dell'autonomia scolastica, ed alle attività di sostegno, in orario non curricolare, ai docenti delle scuole paritarie secondarie di I e II grado possono essere richieste ore eccedenti l'orario settimanale contrattuale nel limite complessivo di un terzo dello stesso e comunque non superiore a due ore settimanali per le attività di sostegno per la stessa disciplina.

A fronte di tale prestazione di ore aggiuntive, l'Istituto riconoscerà una pari riduzione di ore in altro periodo dell'anno scolastico di attività didattica ovvero giornate di ferie aggiuntive. Le due ore settimanali per attività di sostegno sono ridotte ad un'ora per lavoratori con orario settimanale inferiore alla metà dell'orario settimanale pieno.

Resta comunque fermo quanto disposto nel successivo articolo 31 parte seconda sul prolungamento di orario.

Art. 31 - Prolungamento orario

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

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

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

Agli educatori di convitto con 36 ore settimanali può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 40 ore settimanali.

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

La retribuzione spettante per ciascuna ora di prolungamento d'orario rispettivamente oltre la 18ma, la 24ma, la 34ma e la 36ma è pari rispettivamente all'80% di un 18mo, di un 24mo, di un 34mo e di un 36mo della rispettiva retribuzione globale in atto.

In accordo con il docente, le ore di prolungamento orario, nelle scuole secondarie di I e II grado, possono essere compensate con un egual numero di ore di ferie aggiuntive da godersi nel periodo estivo in aggiunta alle ferie ordinarie.

Art. 32 - Completamento d'orario

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

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

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

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

Art. 33 - Riduzione d'orario

In caso di diminuzione di classi rispetto all'anno scolastico precedente, e/o in corso d'anno per le scuole e corsi di lingua e per le scuole e corsi di formazione professionale, la riduzione d'orario degli insegnanti sarà effettuata tenendo conto dei titoli culturali, (diplomi, lauree, abilitazioni e specializzazioni) e, a parità degli stessi, dell'anzianità di servizio e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia.

Tali variazioni interesseranno l'intero istituto dopo che siano state diminuite le ore assegnate in applicazione del precedente Art. 31 parte seconda, per un eventuale prolungamento d'orario. Tali variazioni dovranno essere comunicate e motivate per iscritto con le modalità previste per il preavviso di licenziamento.

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

Art. 34 - Lavoro notturno, festivo, straordinario

È considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle 6 antimerdiane; per gli istituti che svolgono corsi serali protrattentisi oltre le ore 22,00, sono considerate notturne le ore a partire dall'ora in cui terminano usualmente le lezioni.

È considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni di festività nazionali.

È considerato lavoro straordinario quello prestato a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legati a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro ed espressamente assegnato dal legale rappresentante dell'Istituto o dal preside, se delegato.

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente CCNL. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia stato autorizzato. Al personale non docente potrà essere richiesto lavoro straordinario fino a un massimo di 120 ore all'anno.

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

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

- lavoro notturno: 25%;

- lavoro festivo: 40%;

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come al precedente Art. 23 parte seconda, moltiplicata per i seguenti coefficienti:

- lavoro straordinario diurno festale: 1,25;

- lavoro straordinario notturno festale: 1,45;

- lavoro straordinario festivo: 1,50;

- lavoro straordinario notturno festivo: 1,65.

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

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

Tutte le festività civili e religiose coincidenti con la domenica vengono retribuite con un 26mo della retribuzione globale oltre alla normale retribuzione.

Art. 35 - Ferie

I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corrispondenza della normale retribuzione, pari a 30 giorni lavorativi per ciascun anno.

La ricorrenza del Santo Patrono è giornata festiva, pertanto qualora fosse lavorata, o va recuperata con una giornata di permesso retribuito, anche in aggiunta alle ferie estive o, retribuita con 1/26 della retribuzione globale mensile.

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

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

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

Le ferie sono irrinunciabili.

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

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

In ogni caso il lavoratore dovrà usufruire di un periodo continuativo di ferie coincidente con il periodo estivo, non inferiore ai 2/3 dei giorni spettanti.

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

Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione in accordo con la RSA nell'ambito della contrattazione decentrata di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

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

Negli Istituti in cui il calendario delle attività è imposto da terzi le sospensioni dell'attività didattiche ed educative non coperte da ferie e non lavorate non incidono sulla normale retribuzione.

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

Art. 36 - Festività soppresse

I dipendenti hanno diritto a 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico.

I 4 giorni per recupero di festività soppresse possono essere goduti solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

Al personale non docente, le festività non godute verranno retribuite in 26mi della retribuzione mensile al termine dell'anno solare.

La ricorrenza del Santo patrono viene considerata come giornata festiva.

Art. 37 - Riposo settimanale

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

Titolo VII

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38 - Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

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

a) mantenimento del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare;

b) integrazione delle indennità a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico in modo da raggiungere complessivamente:

- il 75% della retribuzione mensile dal 1° al 10° giorno;

- il 100% della retribuzione mensile dal 11° al 180° giorno.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carenza o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore, la scuola ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

Art. 39 - Aspettativa per malattia

Nei confronti del dipendente ammalato o infortunato la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dal precedente Art. 38 parte seconda, sarà prolungata, a richiesta documentata del dipendente, per un ulteriore periodo di aspettativa, senza retribuzione, non superiore a mesi 6. Detto periodo di aspettativa per malattia non è computabile ad alcun effetto.

Art. 40 - Infortunio sul lavoro

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.
Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.

Art. 41 - Lavoratori affetti da patologie oncologiche

Ai sensi dell'articolo 12 bis del DLgs 61/00, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accettata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale così come previsto all'Art. 12 parte seconda.

L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.

Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 42 - Permessi per lavoratori invalidi

Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (Art. 26 L. 118/71 e Art. 10 DLgs 509/88). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'Art. 38 parte seconda.

Art. 43 - Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili in occasione dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruite in altro periodo.

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

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

Art. 44 - Tutele della maternità e della paternità

A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal DLgs 151/01 e DLgs 80/15, a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente CCNL e stabilito nel presente articolo.

Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.

Art. 45 - Servizio militare

Per il periodo di richiamo alle armi, nonostante la sospensione del rapporto, al lavoratore viene corrisposta una indennità pari alla sua ordinaria retribuzione secondo le modalità definite dall'Art. 24 della L. 88/89.

Art. 46 - Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

I lavoratori che sono eletti nel Parlamento nazionale o in assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Durante l'aspettativa continua a decorrere l'anzianità ai soli fini giuridici. I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti comma, non usufruiscono di aspettative, hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalla vigente normativa di legge e dal presente CCNL.

Art. 47 - Congedi per eventi e cause particolari.

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dall'Art. 4 comma 2 della L. 53/00 e dal DLgs 278/00, un congedo per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni, per gravi motivi relativi alla situazione personale della propria famiglia, dei soggetti di cui all'Art. 433 CC anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap.

Art. 48 - Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali. Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di formazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

Le ore di cui al primo comma sono altresì riconosciute per la frequenza di corsi universitari e post universitari, inerenti la mansione e la funzione svolta.

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

- i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/5 o frazione di 1/5 di tutto il personale della struttura scolastica;

- a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.

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

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la direzione/presidenza di istituto. In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessario, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'Art. 10 della L. 300/70 e alle disposizioni di cui alla L. 53/00.

Art. 49 - Diritto alla crescita professionale

Al fine di consentire la crescita professionale del personale docente non fornito di specifica abilitazione all'insegnamento viene garantita la possibilità di utilizzo di permessi retribuiti nella misura di 67 ore per la partecipazione a corsi riservati per l'abilitazione e alle SSIS a decorrere dall'a.s. 2008/2009.

Art. 50 - Permessi retribuiti

Il lavoratore ha diritto a fruire:

- a) di permessi retribuiti per la partecipazione a prova di esame di regolari corsi di studio, Art. 10, L. 300/70;
 - b) di permessi retribuiti fino ad un massimo di giorni 6 per ciascun anno scolastico per la partecipazione a corsi di aggiornamento o per comprovati e seri motivi familiari anche se autocertificati quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale che riguardano il coniuge e i parenti del lavoratore entro il 2° grado in linea diretta ed in linea collaterale, non più di 3 per evento salvo casi eccezionali; i permessi se non goduti nell'anno, non sono recuperabili;
 - c) fino a 4 giorni per anno scolastico per documentate urgenti ed inderogabili esigenze.
- I permessi di cui alla lettera c) saranno recuperati nell'anno scolastico.

Art. 51 - Permessi non retribuiti

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

Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

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

Art. 52 - Permessi elettorali

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

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

Art. 53 - Aspettativa

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

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

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

Titolo VIII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

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

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

- I livello e II livello: mesi 1 fino a 10 anni di servizio; mesi 2 oltre 10 anni di servizio;
- III, IV, V, VI e VII livello: mesi 3
- VIII A e VIII B livello: mesi 4.

Il periodo è di un mese per i contratti a tempo determinato e di apprendistato.

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

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

Art. 55 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

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

Art. 56 - Risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

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

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

La facoltà di cui alla L. 54/82 deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età pensionabile. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici, oltre l'età pensionabile.

Art. 57 - Decesso del lavoratore

In applicazione dell'Art. 2122 CC la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli avvenuti causa, al T.F.R. di cui all'Art. 2120 CC e all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'Art. 54 parte seconda del presente CCNL, in conformità dell'Art. 2118 CC.

Art. 58 - Licenziamento per mancanze

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

Il licenziamento del dipendente, quando ricorrano gli estremi della L. 604/66, della L. 300/70, della L. 92/12 e del DLgs 23/2015, non può avvenire che per giusta causa e/o per giustificato motivo. Sono da considerarsi, tra gli altri motivi che giustificano il licenziamento:

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

Art. 59 - Disciplina dei licenziamenti individuali

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

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

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

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

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

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

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

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

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento.

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

Art. 60 - Disciplina dei licenziamenti collettivi e plurimi e per riduzione di personale

Qualora si presentasse la necessità di addivene alla chiusura definitiva della scuola e quindi al licenziamento di tutto il personale dipendente, l'Istituto deve seguire le procedure previste dalla L. 223/91, dalla L. 92/12 e dal DLgs 23/2015. Nel caso di riduzione di classi e sezioni, dovuta a verificata contrazione della popolazione scolastica rispetto all'anno precedente, l'Istituto procederà al licenziamento di parte del personale, sempre nel rispetto della L. 223/91, della L. 92/12 e del DLgs 23/2015, dopo aver diminito le ore assegnate per il prolungamento d'orario, come da Art. 33 parte seconda del presente CCNL, con i seguenti criteri:

- a) il provvedimento nei casi di riduzione di orario e/o risoluzione del rapporto di lavoro verrà assunto prioritariamente, nell'ordine, nei confronti di:
 - 1) coloro che godono di pensione ordinaria;
 - 2) coloro che sono in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'Art. 56 parte seconda del presente CCNL;
 - b) successivamente:
 - per il personale docente a parità di titoli di studio, abilitazioni e specializzazioni specifiche previste dall'ordinamento scolastico si procederà con i seguenti ulteriori criteri di precedenza:
 - 1) coloro che percepiscono reddito prevalente da altra attività lavorativa;
 - 2) coloro che hanno minore anzianità di servizio, anche se assunti per un indirizzo diverso purché compreso nello stesso complesso scolastico;
 - 3) coloro che hanno minori carichi di famiglia, desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF;
 - 4) coloro che hanno minore età anagrafica;
 - per personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) si seguirà il seguente ordine di precedenza tenendo conto del livello e della qualifica di appartenenza:
 - 1) coloro che godono di pensione ordinaria;
 - 2) coloro che hanno minore anzianità di servizio.

Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalla dichiarazione IRPEF per le maggiori detrazioni e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore età anagrafica. In caso di passaggio a qualifica comportante mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuito il livello e la retribuzione.

Art. 61 - Formulazione delle graduatorie

Saranno formulate graduatorie d'Istituto relative al personale docente e al personale ATA sulla base dei criteri di cui all'Art. 60 parte seconda del presente CCNL, per gli asili nido e i singoli ordini e gradi di scuola (scuola dell'infanzia, primaria e secondaria, ecc.).

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

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

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

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

Art. 62 - Restituzione di documenti

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

Art. 63 - Trattamento di fine rapporto

Dal 1 giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo quanto previsto dalla L. 297/82.

TITOLO IX

REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 64 - Regolamento interno

Il regolamento interno predisposto dall'istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messo a disposizione per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche.

Art. 65 - Doveri del lavoratore

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, data la peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:

- a) di esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) di osservare l'orario di servizio;
- c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) di rispettare e far rispettare agli alunni il regolamento interno dell'Istituto;
- e) di osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
- f) di mantenere il segreto d'ufficio;
- g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- h) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.

Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:

- i) di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
- l) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
- m) di comunicare all'istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, sempreché compatibile.
- n) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Art. 66 - Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto al precedente Art. 58 parte seconda del presente CCNL, le infrazioni alle norme del CCNL possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo legge;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg. di effettivo lavoro (6/26).
- licenziamento disciplinare.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 gg.

Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

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

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

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

Art. 67 - Tentativo di conciliazione

In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 CPC e seguenti, così come modificati ed integrati dal DLgs 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la Direzione Generale del Lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

Il tentativo di conciliazione può avvenire in sede amministrativa o in sede sindacale con le modalità e le procedure previste dall'Art. 6 Parte prima del presente CCNL.

Art. 68 - Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente CCNL, si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella L. 300/70, nella L. 604/66, nella L. 108/90 e nella L. 223/91 e successive modifiche e integrazioni.