



GILDA
UNAMS

TESTO COORDINATO DEI
CONTRATTI COLLETTIVI
NAZIONALI

DEL 2016/2018 E 2006/2009
DEL COMPARTO
ISTRUZIONE E RICERCA
SEZIONE SCUOLA

Federazione
GILDA-UNAMS (FGU)
Via Aniene, 14
00198 ROMA

Edizione a cura della FGU

LA FGU-GILDA DEGLI INSEGNANTI

IN RETE:



SITO WEB NAZIONALE FGU

www.gilda-unams.it



SITO WEB NAZIONALE GILDA

www.gildains.it



RIVISTA PROFESSIONE DOCENTE

www.gildaprofessionedocente.it



CENTRO STUDI NAZIONALE GILDA

www.gildacentrostudi.it



GILDA TV

www.gildatv.it



ASSOCIAZIONE DOCENTI ART.33

www.docentiart33.it



PAGINA FACEBOOK

Fgu-Gilda degli Insegnanti

[@GildaInsegnantiFanPage](https://www.facebook.com/GildaInsegnantiFanPage)



ACCOUNT TWITTER

Gilda Insegnanti

[@GildaInsegnanti](https://twitter.com/GildaInsegnanti)



FEDERAZIONE GILDA-UNAMS (FGU)
Via Aniene, 14 - 00198 ROMA

TESTO COORDINATO DEI
**CONTRATTI COLLETTIVI
NAZIONALI**

DEL 2016/2018 E 2006/2009
DEL COMPARTO
ISTRUZIONE E RICERCA
SEZIONE SCUOLA

Stampa:

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio 37

00030 San Cesareo (Roma)

Finito di stampare nel mese di settembre 2018



PREMESSA

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), firmato il 19 aprile 2018, si sovrappone a quello del 2006/2009, rendendo particolarmente difficoltosa la lettura delle norme contrattuali vigenti.

È estremamente importante che tutti i nostri colleghi siano in grado di conoscere i diritti e i doveri sanciti dal Contratto che troppo spesso, vuoi per mancata conoscenza, vuoi per prepotenza, non viene rispettato, soprattutto per quanto attiene la parte relativa all'orario di servizio e al diritto ai permessi.

La Federazione Gilda-Unams quindi, con la preziosa collaborazione dell'avv. Fabio Petracci, ha realizzato questo testo coordinato dei due contratti per renderne, per quanto possibile, più agevole la lettura a tutti gli insegnanti e al personale non-docente.

Rino Di Meglio

NOTA PER IL LETTORE

Il testo in vigore del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Scuola risulta dal coordinamento del CCNL 2016/2018 e di quello del 2006/2009.

Infatti, per quanto non espressamente previsto dal CCNL 2016/2018, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL (art. 1 comma 10 del CCNL 2016/2018) e le specifiche norme di settore in quanto compatibili con le nuove disposizioni e con le norme legislative nei limiti del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Per agevolare la lettura ed il coordinamento delle varie disposizioni è stata rispettata la numerazione degli articoli come nei vari contratti. Accanto a ciascun articolo, in via del tutto informale, viene indicato, per una maggiore praticità di consultazione, l'ordine progressivo espresso con numeri romani messi tra parentesi quadre.

Nell'operazione di coordinamento si sono raggruppati in parti/aree/titoli/capi i diversi articoli con un margine di approssimazione dovuto allo sforzo dell'integrazione dei due testi.

All'interno del testo sono state altresì inserite alcune note di rimando tra i diversi articoli e di approfondimento della materia.

Nota a verbale del CCNL 2016/2018 della Federazione Gilda Unams trasmessa all'ARAN in data 19 aprile 2018

La FGU, pur mantenendo delle riserve, sottoscrive il CCNL allo scopo di poter rappresentare il personale del Comparto nelle importanti sequenze contrattuali previste e nelle contrattazioni integrative.

La FGU, in particolare, esprime dissenso per il contenuto dell'articolo 22 nella parte in cui collega il diritto dei sindacati rappresentativi a partecipare alla contrattazione integrativa alla sottoscrizione dello stesso CCNL; tale previsione è in palese contrasto con quanto sancito dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 231 del 2013.

La FGU rileva, inoltre, che le risorse stanziare sono del tutto inadeguate a garantire il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni nel periodo di blocco dei contratti. La FGU ribadisce che il personale scolastico risulta penalizzato per quanto riguarda le retribuzioni anche nell'attuale comparto, che è solo formalmente unificato.

Per quel che riguarda la sezione relativa all'**Università**, il CCNL non ottempera a nessuno dei quattro punti di cui era composto l'Atto di Indirizzo dell'ex Comparto Università: flessibilità del salario accessorio, ordinamento professionale, personale che opera nei policlinici e problematiche dei CEL, che rimangono quindi irrisolti; a ciò si aggiunga il peggioramento complessivo della parte normativa che è stata solo sfiorata, ma in peggio, come nel caso della formazione del personale i cui contenuti da contrattazione diventano semplice materia di confronto.

Per quel che riguarda la sezione relativa alla **Ricerca**, i tempi stretti imposti dal Governo alla trattativa non hanno consentito alle parti di approfondire le specifiche problematiche degli EPR.

Il riferimento contenuto nell'Atto di Indirizzo alla Carta Europea dei Ricercatori e al d.lgs. 218/16 avrebbe dovuto portare ad un contratto più avanzato e innovativo del precedente, in grado di valorizzare la specificità e l'autonomia professionale del personale della ricerca. Il CCNL oggi sottoscritto, invece, non affronta, rimandandole di fatto al prossimo rinnovo, le questioni più importanti, tra cui i percorsi per il superamento del precariato e l'accesso in ruolo (la "*tenure track*" non è stata neanche discussa), e le progressioni economiche e di carriera del personale (respinta, in particolare, la reintroduzione dell'ex art. 15 per i ricercatori e tecnologi).

Per quanto attiene all'**Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM)** non può non rilevarsi che, dopo nove anni di attesa, il testo contrattuale risulta assolutamente inadeguato a corrispondere alle numerose e ormai inderogabili richieste di un settore di pari livello di quello universitario. Il CCNL, peraltro, non ha sanato quelle "ataviche" ingiustizie nei confronti di alcune categorie di personale – i docenti di seconda fascia – per le quali ci si aspettava una positiva soluzione in linea con quanto rappresentato al MIUR in occasione degli incontri tecnici per l'atto di indirizzo. In realtà per l'AFAM c'è stato un "non contratto" poiché nessuna trattativa si è svolta sulle tematiche specifiche del personale di Accademie, Conservatori, Isia e ISSM: agevolazione e semplificazione delle procedure di concessione dei permessi artistici, delle autorizzazioni allo svolgimento della libera professione in campo artistico, delle aspettative per sottoscrivere contratti in posizioni superiori; interpretazione autentica della locuzione "*rilevazione obiettiva della presenza in servizio*" per abolire l'utilizzo del badge per la docenza; ridefinizione dei profili professionali e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo con valorizzazione delle professionalità interne; ren-

dere effettivamente concreto l'accesso al telelavoro e allo *smart-working*. Di contro, sono state peggiorate alcune disposizioni contrattuali quali la composizione della delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa d'istituto, ora rimessa al Consiglio di Amministrazione (che potrebbe perfino escludere il Direttore dell'istituzione), e la riduzione al solo "confronto" di materie prima oggetto di contrattazione.

Nel complesso, appare evidente che si tratta di un contratto "ponte" (il CCNL appena definito scadrà a fine anno) che rimanda al prossimo rinnovo le questioni più importanti (come ad es. le modifiche all'ordinamento professionale di cui, nei prossimi mesi, si dovrebbe comunque occupare una Commissione paritetica).

Roma, 19 aprile 2018

Il Coordinatore Nazionale
Rino Di Meglio

INDICE GENERALE DEGLI ARTICOLI

PREMESSA	pag.	3
NOTA PER IL LETTORE	»	3
NOTA A VERBALE del CCNL 2016/2018 della Federazione Gilda Unams trasmissa all'ARAN in data 19 aprile 2018	»	4

PARTE COMUNE AL COMPARTO

TITOLO I CCNL 2016/2018 - DISPOSIZIONI GENERALI

[I] Art. 1 CCNL 2016/2018 - Campo di applicazione e struttura del contratto	»	17
[II] Art. 2 CCNL 2016/2018 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	»	17
[III] Art. 3 CCNL 2016/2018 - Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale.	»	18

TITOLO II CCNL 2016/2018 - RELAZIONI SINDACALI

[IV] Art. 4 CCNL 2016/2018 - Obiettivi e strumenti	»	18
[V] Art. 5 CCNL 2016/2018 - Informazione	»	19
[VI] Art. 6 CCNL 2016/2018 - Confronto	»	20
[VII] Art. 7 CCNL 2016/2018 - Contrattazione collettiva integrativa	»	20
[VIII] Art. 8 CCNL 2016/2018 - Clausole di raffreddamento	»	21
[IX] Art. 9 CCNL 2016/2018 - Organismo paritetico per l'innovazione	»	21

TITOLO III CCNL 2016/2018 - RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

[X] Art. 10 CCNL 2016/2018 - Destinatari	»	22
[XI] Art. 11 CCNL 2016/2018 - Obblighi del dipendente	»	22
[XII] Art. 12 CCNL 2016/2018 - Sanzioni disciplinari	»	24
[XIII] Art. 13 CCNL 2016/2018 - Codice disciplinare	»	25
[XIV] Art. 14 CCNL 2016/2018 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	»	28
[XV] Art. 15 CCNL 2016/2018 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	»	29
[XVI] Art. 16 CCNL 2016/2018 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	»	30
[XVII] Art. 17 CCNL 2016/2018 - Determinazione concordata della sanzione»		31

TITOLO IV CCNL 2016/2018 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

[XVIII] Art. 18 CCNL 2016/2018 - Congedi per le donne vittime di violenza »		32
[XIX] Art. 19 CCNL 2016/2018 - Unioni civili	»	33
[XX] Art. 20 CCNL 2016/2018 - Differenziazione premi individuali	»	33
[XXI] Art. 21 CCNL 2016/2018 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	»	33

PARTE COMUNE SEZIONE SCUOLA

TITOLO I CCNL 2016/2018 - RELAZIONI SINDACALI

[XXII] Art. 22 CCNL 2016/2018 - Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola	»	34
[XXIII] Art. 23 CCNL 2016/2018 - Assemblee sindacali	»	36

CAPO III CCNL 2006/2009 – NORME COMUNI

[XXIV]	Art. 9 CCNL 2006/2009 - Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica .	pag.	38
[XXV]	Art. 10 CCNL 2006/2009 - Mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale . .	»	38
[XXVI]	Art. 11 CCNL 2006/2009 - Pari opportunità . . .	»	40
[XXVII]	Art. 12 CCNL 2006/2009 - Congedi parentali . . .	»	41
[XXVIII]	Art. 13 CCNL 2006/2009 - Ferie	»	42
[XXIX]	Art. 14 CCNL 2006/2009 - Festività	»	43
[XXX]	Art. 15 CCNL 2006/2009 - Permessi retribuiti . . .	»	43
[XXXI]	Art. 16 CCNL 2006/2009 - Permessi brevi	»	44
[XXXII]	Art. 17 CCNL 2006/2009 - Assenze per malattia . .	»	44
[XXXIII]	Art. 18 CCNL 2006/2009 - Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personale e di studio .	»	46
[XXXIV]	Art. 19 CCNL 2006/2009 - Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato	»	46
[XXXV]	Art. 20 CCNL 2006/2009 - Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	»	48
[XXXVI]	Art. 21 CCNL 2006/2009 - Individuazione del personale avente diritto di mensa gratuita . .	»	48
[XXXVII]	Art. 22 CCNL 2006/2009 - Personale impegnato in attività di educazione degli adulti ed in altre tipologie di attività didattica .	»	48
[XXXVIII]	Art. 23 CCNL 2006/2009 - Termini di preavviso . . .	»	49

TITOLO II CCNL 2016/2018 - DISPOSIZIONI GENERALI

[XXXIX]	Art. 24 CCNL 2016/2018 - Comunità educante . . .	»	49
---------	--	---	----

AREA DOCENTI

TITOLO III CCNL 2016/2018 E CAPO IV CCNL 2006/2009

[XL]	Art. 24 CCNL 2006/2009 - Intenti comuni	»	50
[XLI]	Art. 25 CCNL 2016/2018 - Area docenti	»	50
[XLII]	Art. 25 CCNL 2006/2009 - Area docenti e contratto individuale di lavoro	»	50
[XLIII]	Art. 26 CCNL 2006/2009 - Funzione docente	»	51
[XLIV]	Art. 26 CCNL 2016/2018 - Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia	»	51
[XLV]	Art. 27 CCNL 2016/2018 - Profilo professionale docente .	»	51
[XLVI]	Art. 28 CCNL 2006/2009 - Attività di insegnamento . .	»	52
[XLVII]	Art. 28 CCNL 2016/2018 - Attività dei docenti . . .	»	53
[XLVIII]	Art. 29 CCNL 2016/2018 - Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo .	»	53
[XLIX]	Art. 29 CCNL 2006/2009 - Attività funzionali all'insegnamento	»	54
[L]	Art. 30 CCNL 2006/2009 - Attività aggiuntive ed ore eccedenti	»	55
[LI]	Art. 31 CCNL 2006/2009 - Ricerca ed innovazione . . .	»	55

[LII]	Art. 32 CCNL 2006/2009 - Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali	. pag.	55
[LIII]	Art. 33 CCNL 2006/2009 - Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa	. . . »	55
[LIV]	Art. 34 CCNL 2006/2009 - Attività di collaborazione con il Dirigente Scolastico	. . . »	56
[LV]	Art. 35 CCNL 2006/2009 - Collaborazioni plurime	. . . »	56
[LVI]	Art. 36 CCNL 2006/2009 - Contratti a tempo determinato per il personale in servizio	. . . »	56
[LVII]	Art. 37 CCNL 2006/2009 - Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile	. . . »	56
[LVIII]	Art. 38 CCNL 2006/2009 - Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive	. . . »	57
[LIX]	Art. 39 CCNL 2006/2009 - Rapporti di lavoro a tempo parziale	. . . »	57
[LX]	Art. 40 CCNL 2006/2009 - Rapporto di lavoro a tempo determinato	. . . »	58
[LXI]	Art. 41 CCNL 2006/2009 - Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole	. . . »	59
[LXII]	Art. 42 CCNL 2006/2009 - Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le Università	. . . »	59
[LXIII]	Art. 43 CCNL 2006/2009 - Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica	. . . »	59

AREA PERSONALE ATA

TITOLO IV CCNL 2016/2018 E CAPO V CCNL 2006/2009

[LXIV]	Art. 44 CCNL 2006/2009 - Contratto individuale di lavoro	. . . »	60
[LXV]	Art. 30 CCNL 2016/2018 - Periodo di prova	. . . »	60
[LXVI]	Art. 31 CCNL 2016/2018 - Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari	. . . »	61
[LXVII]	Art. 32 CCNL 2016/2018 - Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	. . . »	62
[LXVIII]	Art. 33 CCNL 2016/2018 - Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	. . . »	62
[LXIX]	Art. 34 CCNL 2016/2018 - Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA	. . . »	64
[LXX]	Art. 46 CCNL 2006/2009 - Sistema di classificazione professionale del personale ATA	. . . »	65
[LXXI]	Art. 47 CCNL 2006/2009 - Compiti del personale ATA	. . . »	65
[LXXII]	Art. 48 CCNL 2006/2009 - Mobilità professionale del personale ATA	. . . »	65
[LXXIII]	Art. 49 CCNL 2006/2009 - Valorizzazione della professionalità degli assistenti amministrativi e tecnici e dei collaboratori scolastici	. . . »	66

[LXXIV]	Art. 50 CCNL 2006/2009 - Posizioni economiche per il personale ATA	pag.	66
[LXXV]	Art. 51 CCNL 2006/2009 - Orario di lavoro ATA	»	66
[LXXVI]	Art. 52 CCNL 2006/2009 - Permessi ed assenze del personale ATA chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive	»	67
[LXXVII]	Art. 53 CCNL 2006/2009 - Modalità di prestazione dell'orario di lavoro »		67
[LXXVIII]	Art. 54 CCNL 2006/2009 - Ritardi, recuperi e riposi compensativi »		69
[LXXIX]	Art. 55 CCNL 2006/2009 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali	»	70
[LXXX]	Art. 56 CCNL 2006/2009 - Indennità di direzione e sostituzione del DSGA	»	70
[LXXXI]	Art. 57 CCNL 2006/2009 - Collaborazioni plurime per il personale ATA	»	71
[LXXXII]	Art. 58 CCNL 2006/2009 - Rapporto di lavoro a tempo parziale »		71
[LXXXIII]	Art. 59 CCNL 2006/2009 - Contratto a tempo determinato per il personale in servizio	»	72
[LXXXIV]	Art. 60 CCNL 2006/2009 - Rapporto di lavoro a tempo determinato »		72
[LXXXV]	Art. 61 CCNL 2006/2009 - Restituzione alla qualifica di provenienza »		72
[LXXXVI]	Art. 62 CCNL 2006/2009 - Sequenza contrattuale	»	73

LA FORMAZIONE

CAPO VI CCNL 2006/2009

[LXXXVII]	Art. 63 CCNL 2006/2009 - Formazione in servizio	»	73
[LXXXVIII]	Art. 64 CCNL 2006/2009 - Fruizione del diritto alla formazione »		74
[LXXXIX]	Art. 65 CCNL 2006/2009 - Livelli di attività	»	75
[XC]	Art. 66 CCNL 2006/2009 - Il piano annuale delle Istituzioni scolastiche	»	75
[XCI]	Art. 67 CCNL 2006/2009 - I soggetti che offrono formazione »		75
[XCII]	Art. 68 CCNL 2006/2009 - Formazione in ingresso	»	76
[XCIII]	Art. 69 CCNL 2006/2009 - Formazione per il personale delle scuole in aree a rischio o forte processo immigratorio o frequentate da nomadi	»	77
[XCIV]	Art. 70 CCNL 2006/2009 - Formazione degli insegnanti che operano in ambienti di apprendimento particolari »		77
[XCV]	Art. 71 CCNL 2006/2009 - Commissione bilaterale per la formazione	»	78

CAPO VII CCNL 2006/2009

TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

[XCVI]	Art. 72 CCNL 2006/2009 - Finalità	»	78
[XCVII]	Art. 73 CCNL 2006/2009 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	»	78
[XCVIII]	Art. 74 CCNL 2006/2009 - Organismi paritetici territoriali	»	79
[XCIX]	Art. 75 CCNL 2006/2009 - Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza	»	80
[C]	Art. 76 CCNL 2006/2009 - Norme di rinvio	»	80

ASPETTI ECONOMICO-RETRIBUTIVI GENERALI

CAPO VIII CCNL 2006/2009

[CI]	Art. 77 CCNL 2006/2009 - Struttura della retribuzione	pag.	80
[CII]	Art. 78 CCNL 2006/2009 - Aumenti della retribuzione base	»	80
[CIII]	Art. 79 CCNL 2006/2009 - Progressione professionale	»	80
[CIV]	Art. 80 CCNL 2006/2009 - Tredicesima mensilità	»	81
[CV]	Art. 82 CCNL 2006/2009 - Compenso individuale accessorio per il persona ATA	»	81
[CVI]	Art. 83 CCNL 2006/2009 - Retribuzione professionale docenti	»	82
[CVII]	Art. 84 CCNL 2006/2009 - Fondo dell'istituzione scolastica	»	83
[CVIII]	Art. 85 CCNL 2006/2009 - Nuovi criteri di ripartizione delle risorse per il finanziamento del Fondo dell'istituzione scolastica	»	83
[CIX]	Art. 86 CCNL 2006/2009 - Compensi accessori per il personale in servizio presso ex IRRE e MPI	»	83
[CX]	Art. 87 CCNL 2006/2009 - Attività complementari di educazione fisica	»	84
[CXI]	Art. 88 CCNL 2006/2009 - Indennità e compensi a carico del fondo d'Istituto	»	84
[CXII]	Art. 89 CCNL 2006/2009 - Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi	»	86

TITOLO V CCNL 2016/2018

TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA

[CXIII]	Art. 35 CCNL 2016/2018 - Incrementi degli stipendi tabellari	»	86
[CXIV]	Art. 36 CCNL 2016/2018 - Effetti dei nuovi stipendi	»	86
[CXV]	Art. 37 CCNL 2016/2018 - Elemento perequativo	»	86
[CXVI]	Art. 38 CCNL 2016/2018 - Incrementi delle indennità fisse	»	87
[CXVII]	Art. 39 CCNL 2016/2018 - Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche	»	87
[CXVIII]	Art. 40 CCNL 2016/2018 - Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa	»	87

TITOLO VI CCNL 2016/2018

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

[CXIX]	Art. 41 CCNL 2016/2018 - Disposizioni speciali per la Sezione Scuola	»	89
--------	--	---	----

PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

CAPO X CCNL 2006/2009

[CXX]	Art. 100 CCNL 2006/2009 - Vertenze ed organismi di conciliazione	»	89
[CXXI]	Art. 101 CCNL 2006/2009 - Sistema delle relazioni sindacali	»	90
[CXXII]	Art. 102 CCNL 2006/2009 - Partecipazione	»	90
[CXXIII]	Art. 103 CCNL 2006/2009 - Impegni connessi con l'attuazione dell'autonomia scolastica e con il piano dell'offerta formativa	»	91
[CXXIV]	Art. 104 CCNL 2006/2009 - Progetti finalizzati al miglioramento dell'offerta formativa ed al superamento del disagio scolastico	»	91

[CXXV]	Art. 105 CCNL 2006/2009 - Ferie	pag.	91
[CXXVI]	Art. 106 CCNL 2006/2009 - Rapporto di lavoro a tempo determinato	»	92
[CXXVII]	Art. 107 CCNL 2006/2009 - Orari e ore eccedenti	»	92
[CXXVIII]	Art. 108 CCNL 2006/2009 - Mobilità tra le istituzioni scolastiche all'estero	»	92
[CXXIX]	Art. 109 CCNL 2006/2009 - Mobilità professionale verso le istituzioni scolastiche all'estero	»	93
[CXXX]	Art. 110 CCNL 2006/2009 - Iscrizione alle graduatorie permanenti per la destinazione all'estero	»	93
[CXXXI]	Art. 111 CCNL 2006/2009 - Modalità di svolgimento della prova di accertamento della conoscenza della lingua	»	93
[CXXXII]	Art. 112 CCNL 2006/2009 - Valutazione della prova di accertamento linguistico	»	94
[CXXXIII]	Art. 113 CCNL 2006/2009 - Riformulazione e aggiornamento delle graduatorie permanenti	»	94
[CXXXIV]	Art. 114 CCNL 2006/2009 - Gestione delle graduatorie per la destinazione all'estero	»	95
[CXXXV]	Art. 115 CCNL 2006/2009 - Esaurimento di graduatoria e prove straordinarie	»	96
[CXXXVI]	Art. 116 CCNL 2006/2009 - Durata del servizio all'estero	»	96
[CXXXVII]	Art. 117 CCNL 2006/2009 - Interruzione del servizio all'estero	»	97
[CXXXVIII]	Art. 118 CCNL 2006/2009 - Calcolo degli anni di servizio all'estero	»	97
[CXXXIX]	Art. 119 CCNL 2006/2009 - Restituzione ai ruoli metropolitani in caso di assenze per malattia	»	97
[CXL]	Art. 120 CCNL 2006/2009 - Restituzione ai ruoli metropolitani per incompatibilità e per motivi di servizio	»	97
[CXLI]	Art. 121 CCNL 2006/2009 - Restituzione ai ruoli metropolitani a seguito di sanzioni disciplinari	»	97
[CXLII]	Art. 122 CCNL 2006/2009 - Foro competente	»	97
[CXLIII]	Art. 123 CCNL 2006/2009 - Norme applicative	»	97
[CXLIV]	Art. 124 CCNL 2006/2009 - Fruizione dei permessi	»	98
[CXLV]	Art. 125 CCNL 2006/2009 - Fruizione del diritto alla formazione	»	98

PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE

CAPO XI CCNL 2006/2009

[CXLVI]	Art. 127 CCNL 2006/2009 - Profilo professionale e funzione del personale educativo	»	98
[CXLVII]	Art. 128 CCNL 2006/2009 - Attività educativa	»	99
[CXLVIII]	Art. 129 CCNL 2006/2009 - Azioni funzionali all'attività educativa	»	99
[CXLIX]	Art. 130 CCNL 2006/2009 - Attività aggiuntive	»	99
[CL]	Art. 131 CCNL 2006/2009 - Attività di progettazione a livello di Istituzione	»	100
[CLI]	Art. 132 CCNL 2006/2009 - Attività di collaborazione con il Dirigente Scolastico	»	100
[CLII]	Art. 133 CCNL 2006/2009 - Obblighi di lavoro	»	100
[CLIII]	Art. 134 CCNL 2006/2009 - Norma finale	»	101

CAPO XII CCNL 2006/2009 – CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

[CLIV]	Art. 135 CCNL 2006/2009 - Tentativo obbligatorio di conciliazione	pag.	101
[CLV]	Art. 136 CCNL 2006/2009 - Arbitrato	»	103
[CLVI]	Art. 137 CCNL 2006/2009 - Modalità di designazione dell'arbitro	»	103
[CLVII]	Art. 138 CCNL 2006/2009 - Norma finale	»	103

CAPO XIII CCNL 2006/2009 – TELELAVORO

[CLVIII]	Art. 139 CCNL 2006/2009 - Disciplina del telelavoro	»	103
[CLIX]	Art. 140 CCNL 2006/2009 - Orario di lavoro	»	104
[CLX]	Art. 141 CCNL 2006/2009 - Formazione	»	104
[CLXI]	Art. 142 CCNL 2006/2009 - Copertura assicurativa	»	104
[CLXII]	Art. 143 CCNL 2006/2009 - Criteri operativi	»	105
[CLXIII]	Art. 144 CCNL 2006/2009 - Norma finale di rinvio	»	105

CAPO XIV del CCNL 2006/2009 – DISPOSIZIONI FINALI

[CLXIV]	Art. 145 CCNL 2006/2009 - Personale in particolari posizioni di Stato	»	105
[CLXV]	Art. 148 CCNL 2006/2009 - Previdenza complementare	»	105

TABELLE DEL CCNL 2006/2009 E 2016/2018 IN VIGORE

CCNL 2006/2009 - Tabella 5	Misure del compenso orario lordo tabellare spettante dal 31.12.2007 al personale docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del fondo dell'istituzione scolastica	»	106
CCNL 2006/2009 - Tabella 6	Misure del compenso orario lordo tabellare spettante dal 31.12.2007 al personale ATA per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del fondo dell'istituzione scolastica	»	106
CCNL 2006/2009 - Tabella 7	Misure lorde tabellari dell'indennità di lavoro notturno e/o festivo spettante dal 31.12.2007 al personale educativo e ATA delle istituzioni educative e delle scuole speciali da liquidare a carico del fondo dell'istituzione scolastica	»	106
CCNL 2006/2009 - Tabella 8	Misura annua lorda tabellare dell'indennità di bilinguismo e trilinguismo da liquidare dal 31.12.2007 a carico del fondo dell'istituzione scolastica (Nell'ipotesi in cui per gli stessi fini non sia già erogata altra indennità in base alle vigenti disposizioni)	»	107
CCNL 2006/2009 - Tabella 9	Misure economiche dei parametri per il calcolo dell'indennità di direzione	»	107
CCNL 2006/2009 - Tabella A	Profili di area del responsabile ATA	»	108

CCNL 2006/2009 - Tabella B			
Requisiti culturali per l'accesso ai profili professionali del personale ATA.	pag.	109
CCNL 2006/2009 - Tabella C			
Corrispondenza tra aree e profili professionali del personale ATA		»	110
CCNL 2006/2009 - Tabella D			
Tabella di valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio per le procedure di destinazione all'estero	»	111
CCNL 2016/2018 - Tabella A1 SCUOLA			
Incrementi mensili della retribuzione tabellare personale ATA	»	113
Incrementi mensili della retribuzione tabellare docenti	»	114
CCNL 2016/2018 - Tabella B1 SCUOLA			
Nuova retribuzione tabellare annua personale ATA	»	115
Nuova retribuzione tabellare annua docenti	»	116
CCNL 2016/2018 - Tabella C1 SCUOLA			
Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare personale ATA	»	117
Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare docenti	»	118
CCNL 2016/2018 - Tabella D1 SCUOLA			
Elemento perequativo personale ATA	»	119
Elemento perequativo docenti	»	120
CCNL 2016/2018 - Tabella E1.1 SCUOLA			
Retribuzione Professionale Docenti (RPD)	»	121
CCNL 2016/2018 - Tabella E1.2 SCUOLA			
Indennità di direzione (DSGA)	»	121
CCNL 2016/2018 - Tabella E1.3 SCUOLA			
Compenso Individuale Accessorio (CIA)	»	121
CCNL 2016/2018 - Dichiarazione congiunta n. 1	»	122
CCNL 2016/2018 - Dichiarazione congiunta n. 2	»	122
CCNL 2016/2018 - Dichiarazione congiunta n. 6	»	122
CCNL 2016/2018 - Dichiarazione congiunta n. 8	»	122
CCNL 2006/2009 - Allegato n. 1			
Schema di Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali	»	122
CCNL 2006/2009 - Allegato n. 2			
Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni	»	125



FEDERAZIONE GILDA-UNAMS (FGU)
Via Aniene, 14 - 00198 ROMA

TESTO COORDINATO DEI
**CONTRATTI COLLETTIVI
NAZIONALI**

DEL 2016/2018 E 2006/2009
DEL COMPARTO
ISTRUZIONE E RICERCA
SEZIONE SCUOLA

PARTE COMUNE CCNL 2016/2018

TITOLO I CCNL 2016/2018 DISPOSIZIONI GENERALI

[I] - ART. 1 - CCNL 2016/2018

CAMPO DI APPLICAZIONE

E STRUTTURA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

2. Il presente CCNL si articola in:

- a) parte comune: contenente disposizioni comuni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;
- b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:
 - Istituzioni scolastiche ed educative;
 - Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 - Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
 - Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

3. Con la locuzione “istituzioni scolastiche ed educative” vengono indicate: le scuole statali dell'infanzia, primarie e secondarie, le istituzioni educative, nonché ogni altro tipo di scuola statale.

4. Con il termine “Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica” o “AFAM”, si indicano: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche - ISIA, i Conservatori di musica e gli Istituti musicali pareggiati.

5. Con il termine “Università” e con il termine “Aziende Ospedaliero-universitarie” si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell'Università.

6. Con il termine “Enti di ricerca” si intendono gli enti/amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL della Ricerca. Tra questi viene ricompresa l'Agazia Spaziale italiana (ASI), che precedentemente era destinataria del relativo CCNL ai sensi dell'art. 70 del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. Nel presente CCNL con il termine “Amministrazioni” si intendono tutte le pubbliche amministrazioni indicate nei commi 3, 4, 5 e 6.

8. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applica quanto previsto dai decreti legislativi 24/07/1996, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal d.lgs. n. 354/1997.

9. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001.

10. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001.

[II] – ART. 2 CCNL 2016/2018

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

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 almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'articolo 47-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicato agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. 165 del 2001¹.

[III] – ART. 3 CCNL 2016/2018 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE²

1. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

2. L'eventuale accordo, stipulato entro trenta giorni con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II CCNL 2016/2018 RELAZIONI SINDACALI³

[IV] – ART. 4 CCNL 2016/2018 OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si persegue l'obiettivo di contemporaneamente il miglioramento delle condizioni di

¹ Per il rinnovo il CCNL 2016/2018 introduce precise procedure scandite nel tempo e garantisce la copertura economica dei periodi di vacanza contrattuale.

² L'articolo 3 del nuovo CCNL (*numero progressivo III*) si riferisce anche a procedure di interpretazione autentica delle clausole contrattuali previste dalla legge.

³ Il nuovo contratto affronta l'argomento relativo alle relazioni sindacali in maniera più ampia ed articolata rispetto al precedente, introducendo il confronto e gli organismi paritetici di partecipazione.

lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;
- b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove previsto anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti di cui all'art. 7.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) organismi paritetici di partecipazione.

5. Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento⁴.

[V] – ART. 5 CCNL 2016/2018 INFORMAZIONE

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti e dal presente contratto, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa previste nei successivi artt. 6 e 7.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto nelle specifiche sezioni, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione⁵.

5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

6. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione di cui al comma 4 è data dal dirigente scolastico in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

⁴ L'introduzione al capo concernente le relazioni sindacali di cui all'art. 3 del precedente CCNL è ora concentrata nell'art. 4 del nuovo CCNL (*numero progressivo IV*). La disposizione tra l'altro abroga espressamente le norme in materia contenute nel precedente testo contrattuale. Il nuovo è dato infatti da un sistema stabile di relazioni sindacali, con la presenza di fasi di confronto che seguono all'informazione e la prevista costituzione di organismi paritetici di partecipazione. In quest'ottica, il nuovo contratto nazionale riserva apposite e distinte previsioni che concernono gli istituti come l'informazione ed il confronto considerati propedeutici ad una effettiva partecipazione del personale.

⁵ Ivi comprese le materie di cui al successivo art. 22 del CCNL 2016/2018 (*numero progressivo XXII*).

[VI] – ART. 6 CCNL 2016/2018 CONFRONTO

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto all'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

[VII] – ART. 7 CCNL 2016/2018 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente articolo. La procedura di interpretazione autentica si avvia entro sette giorni dalla richiesta. Il termine di durata della sessione negoziale di interpretazione autentica è di trenta giorni dall'inizio delle trattative. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

4. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale, ove prevista, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

5. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 4, la propria delegazione.

6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni.

7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

10. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

11. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 o 7, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

12. È istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione

adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

13. Le materie di contrattazione integrativa, i livelli e i soggetti sono definiti nelle specifiche sezioni.

[VIII] – ART. 8 CCNL 2016/2018 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, nei primi trenta giorni del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto di cui all'art. 6 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

[IX] – ART. 9 CCNL 2016/2018 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, sia per il settore scuola sia per l'AFAM, entrambi presso il MIUR, nonché per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della

contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della trattazione integrativa.

3. Per il settore scuola e per il settore AFAM, l'organismo di cui al presente articolo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

4. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della trattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesta un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della trattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 21 (misure per disincentivare elevati tassi di assenza).

5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lett. a).

In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).

6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 21 (misure per disincentivare elevati tassi di assenza).

TITOLO III CCNL 2016/2018 RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE⁶ (Non applicabile ai docenti e al personale educativo)

[X] – ART. 10 CCNL 2016/2018 DESTINATARI⁷

Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano al personale ausiliario tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente dell'AFAM sono previste, nella Sezione di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare".

[XI] – ART. 11 CCNL 2016/2018 OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

1. Il dipendente conforma la sua condotta al

⁶ Il d.lgs. 75/2017 ha ristretto le competenze contrattuali in materia, escludendole del tutto sotto l'aspetto procedurale.

⁷ **Le disposizioni previste dagli artt. da 10 a 17 (Titolo III Norme Disciplinari) non si applicano al personale docente ed educativo del settore Scuola in base a quanto disposto dal successivo art. 29 CCNL 2016/2018 (numero progressivo XLVIII).** In attesa di una specifica sessione negoziale, da adottare entro luglio 2018, trova dunque applicazione quanto disposto dal d.lgs. 297/1994.

dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

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

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di auto-certificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rileva-

zione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative quest'ultimo si identifica con il DSGA;

- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo 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;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
- m) 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;

- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

- a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica e accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, studentesse e studenti;
- c) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica e accademica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli allievi, studentesse e studenti;
- d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti

con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

- e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;
- f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;
- g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

[XII] – ART. 12 CCNL 2016/2018 SANZIONI DISCIPLINARI

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 11 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;
- b) rimprovero scritto (censura);
- 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) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Sono anche previste, dal d.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari, per le quali l'autorità disciplinare si identifica, in ogni caso, nell'ufficio per i procedimenti disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001;
- b) sospensione dal servizio con privazione

della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;

- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55 sexies, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini e gli obblighi del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 101, comma 8, ultimo capoverso, della Sezione Afam.

6. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.

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

8. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

[XIII] – ART. 13 CCNL 2016/2018 CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, 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 o 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) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

2. 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.

3. 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 o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

- d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
 - f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
 - g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001;
 - h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d. lgs. n. 165/2001;
 - i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
4. 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 3;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
 - c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio 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 mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;
 - e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;
 - f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;
 - i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
 - j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi

specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- 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'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
- g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal

servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;

h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quarter, comma 1, lett. b) c) e da f) bis a f) quinquies del d.lgs. n. 165/2001;
- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
- c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
- d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
- g) violazione dei doveri e degli obblighi 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;

- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

Senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;
- c) 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;
- d) commissione in genere -anche nei confronti di terzi- di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti

di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

[XIV] – ART. 14 CCNL 2016/2018 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3bis del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della

retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

[XV] – ART. 15 CCNL 2016/2018 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. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 235/2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla

presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), 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 verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater comma 3 bis del d.lgs. n. 165 del 2001⁸.

[XVI] – ART. 16 CCNL 2016/2018 RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce

illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, 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, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

⁸ In questa sede, è opportuno citare anche la sospensione cautelare. Si tratta di un istituto che non ha assolutamente natura disciplinare, ma che appare strettamente connesso alle situazioni che hanno tale rilevanza. Sono previste due tipologie di sospensione. La prima, facoltativa, è funzionale al procedimento disciplinare e pare principalmente finalizzata ad evitare situazioni di inquinamento delle prove nel corso del procedimento. La seconda è funzionale rispetto alla vicenda penale pendente o conclusa.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente⁹.

[XVII] – ART. 17 CCNL 2016/2018 DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rap-

⁹ La norma contrattuale si adegua a quanto previsto dal d. lgs. 75/2017 in materia. Normalmente, e ciò accadeva anche nella pubblica amministrazione, prima del d.lgs. 150/2009 il procedimento disciplinare restava sospeso sino alla definizione del processo penale riguardante i medesimi fatti.

presentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

TITOLO IV CCNL 2016/2018 DISPOSIZIONI PARTICOLARI

[XVIII] – ART. 18 CCNL 2016/2018 CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1- con un preavviso

non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

9. Il personale docente delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM fruisce dei congedi di cui al presente articolo su base giornaliera.

[XIX] – ART. 19 CCNL 2016/2018 UNIONI CIVILI

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

[XX] – ART. 20 CCNL 2016/2018 DIFFERENZIAZIONE PREMI INDIVIDUALI¹⁰

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4 del d.lgs. n. 150 del 2009.

[XXI] – ART. 21 CCNL 2016/2018 MISURE PER DISINCENTIVARE ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 9, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a *benchmark* di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1

¹⁰ Come specificato al comma 4, l'art. 20 (*numero progressivo XX*), opportunamente ed in conformità con quanto già previsto dal d.lgs. 150/2009 in tema di premialità, non riguarda il "personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché i ricercatori e i tecnologi".

alla competente Direzione Generale del MIUR.

Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MIUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL¹¹.

PARTE COMUNE SEZIONE SCUOLA

TITOLO I CCNL 2016/2018 RELAZIONI SINDACALI

[XXII] – ART. 22 CCNL 2016/2018 LIVELLI, SOGGETTI E MATERIE DI RELAZIONI SINDACALI PER LA SEZIONE SCUOLA

1. La contrattazione collettiva integrativa di cui al presente articolo è finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.

2. La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:

- a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
- b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.

3. È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al comma 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al comma 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro pertinenza individuate nel successivo comma 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) a livello nazionale:

- a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale fatte salve le disposizioni di legge; al fine di perseguire il principio della continuità didattica, i docenti possono presentare istanza volontaria non prima di tre anni dalla precedente, qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente; la contrattazione dovrà tener conto del vincolo dei posti vacanti e disponibili nell'ambito della dotazione organica dell'autonomia e dei posti da rendere disponibili alle graduatorie ad esaurimento (docenti), a quelle permanenti (ATA) nonché dei concorsi e delle autorizzazioni ad assumere, per questi ultimi nell'ambito della relativa programmazione pluriennale;
- a2) criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;
- a3) criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;
- a4) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 30 del CCNQ 4/12/2017;

¹¹ L'articolo 21 (*numero progressivo XXI*) interessa, seppure indirettamente, la valutazione dei risultati del personale, affidando all'organismo paritetico di cui al precedente articolo 9 (*numero progressivo IX*) il monitoraggio dei dati collettivi delle assenze al fine di ridurre l'erogazione dei premi conseguenti alla valutazione delle performances nel caso di accertamento di picchi anomali di assenteismo.

- a5) criteri di riparto del fondo di cui all'art. 40 sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo.
- b) a livello regionale:**
- b1) le linee di indirizzo ed i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
- b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIUR, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;
- b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 23;
- b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
- b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3), a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;
- c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:**
- c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;
- c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
- c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- c7) criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- c9) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;
5. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 6 sono quelle di cui ai punti a1, a2, a3, a4, b1, b3, b4, b5, c1, c5, c6, c7, c8, c9.
6. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 7 sono quelle di cui ai punti a5, b2, c2, c3, c4.
7. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.

8. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:

a) a livello nazionale e regionale:

- a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;
- a2) gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;
- a3) sugli organici e sul reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;
- b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- b4) promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out.

9. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) a livello nazionale e regionale:

- a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 8, punto a2);
- a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 5, punti a3) e b2);
- a3) le risorse finanziarie erogate a li-

vello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;

- a4) operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- b1) proposta di formazione delle classi e degli organici;
- b2) criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

**[XXIII] – ART. 23 CCNL 2016/2018
ASSEMBLEE SINDACALI**

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, per dieci ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.

2. In ciascuna Istituzione scolastica e per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti) non possono essere tenute più di due assemblee al 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 del CCNQ del 4 dicembre 2017;
- b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;
- c) dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.

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 4, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa) e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.

6. Ciascun'assemblea può avere una durata massima di due 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.

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, con un preavviso di 48 ore dalla data 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, 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, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisito.

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, 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, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

CAPO III CCNL 2006/2009 NORME COMUNI

[XXIV] - ART. 9 CCNL 2006/2009 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.

[XXV] - ART. 10 CCNL 2006/2009 MOBILITÀ TERRITORIALE, PROFESSIONALE E INTERCOMPARTIMENTALE¹²

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:

¹² La materia della mobilità territoriale e professionale è trattata anche all'art. 22, c. 4, lett. A1) (*numero progressivo XXII*) del CCNL 2016/2018.

- 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 prevenzio-

ne 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 d.lgs. n. 297/94 e successive modifiche è riconoscibile per intero ai fini della mobilità a domanda, sia compartimentale che intercompartimentale.

[XXVI] - ART. 11 CCNL 2006/2009 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 firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro del MIUR 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 op-

portunità 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 svolgere 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.

**[XXVII] – ART. 12 CCNL 2006/2009
CONGEDI PARENTALI¹³**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n. 151/2001.
2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del d.lgs. 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 d.lgs. n. 151/2001.
4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) del d.lgs. 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 d.lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun 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 d.lgs. 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 quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di

¹³ Il presente articolo è da ritenersi vigente, con la precisazione che la materia ha subito diversi aggiornamenti con norme di legge delle quali si dovrà tenere conto.

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.

[XXVIII] - ART. 13 CCNL 2006/2009 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 fruite 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 fruite dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

In analoga situazione, il personale A.T.A. 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 A.T.A. 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 indeterminato¹⁴.

[XXIX] - ART. 14 CCNL 2006/2009 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.

[XXX] – ART. 15 CCNL 2006/2009 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 componente 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 norma¹⁵.

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 fruibile 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.

¹⁴ Il comma 15 dell'art. 13 (*numero progressivo XXVIII*) del CCNL 2006/2009 è stato sostituito dal comma 2 dell'art. 41 (*numero progressivo CXIX*) del CCNL 2016/2018.

¹⁵ Per il personale ATA il comma 2 dell'art. 15 (*numero progressivo XXX*) del CCNL 2006/2009 è stato sostituito dall'art. 31 (*numero progressivo LXVI*) del CCNL 2016/2018.

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 ricorrenti¹⁶.

7. Il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge¹⁷.

[XXXI] - ART. 16 CCNL 2006/2009 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 A.T.A.; 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.

[XXXII] - ART. 17 CCNL 2006/2009 ASSENZE PER MALATTIA¹⁸

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,

¹⁶ Per il personale ATA il comma 6 dell'art. 15 (*numero progressivo XXX*) del CCNL 2006/2009 è stato sostituito dall'art. 32 (*numero progressivo LXVII*) del CCNL 2016/2018.

¹⁷ Per il personale ATA il comma 7 dell'art. 15 (*numero progressivo XXX*) del CCNL 2006/2009 è stato sostituito dall'art. 32 (*numero progressivo LXVII*) del CCNL 2016/2018.

¹⁸ Sulla materia è intervenuto il d.lgs. 75/2017, introducendo nuove modalità per i controlli di malattia nonché l'ampliamento delle fasce orarie di reperibilità, per questo motivo non sono più valide le fasce orarie del c. 14.

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 D.P.R. 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 *[Sulla materia è intervenuto il d.lgs 75/2017, introducendo l'ampliamento delle fasce di reperibilità]*.

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.

[XXXIII] - ART. 18 CCNL 2006/2009 ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA, DI LAVORO, PERSONALE E DI STUDIO

1. L'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. 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 D.P.R. 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 D.P.R. 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.

[XXXIV] – ART. 19 CCNL 2006/2009 FERIE, PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO

1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del D.P.R. 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 rapporto¹⁹.

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 d.lgs. n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del D.P.R. 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 tre 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 D.L. 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.

¹⁹ La legge n. 228/2012, art. 1, cc. 54, 55 e 56, ha modificato gli obblighi in materia di ferie dei docenti a tempo determinato. Vedi anche dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 2016/2018.

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.

**[XXXV] - ART. 20 CCNL 2006/2009
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, lett. 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.

**[XXXVI] – ART. 21 CCNL 2006/2009
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 funzio-

namento 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 MIUR per quanto concerne le modalità di erogazione dei contributi ai Comuni.

**[XXXVII] - ART. 22 CCNL 2006/2009
PERSONALE IMPEGNATO IN
ATTIVITÀ DI EDUCAZIONE DEGLI
ADULTI ED 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 set-

- tore 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.

[XXXVIII] - ART. 23 CCNL 2006/2009 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.

TITOLO II CCNL 2016/2018 DISPOSIZIONI GENERALI

[XXXIX] – ART. 24 CCNL 2016/2018 COMUNITÀ EDUCANTE

1. Ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, la scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno,

con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i principi generali dell'ordinamento italiano.

2. Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297/1994.

3. La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, nel rispetto della libertà di insegnamento.

Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.

AREA DOCENTI

TITOLO III CCNL 2016/2018

E CAPO IV CCNL 2006/2009

[XL] – ART. 24 CCNL 2006/2009

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

[XLI] – ART. 25 CCNL 2016/2018

AREA DOCENTI

1. Il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado 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; gli insegnanti tecnico-pratici e i docenti della scuola secondaria di 2° grado; il personale educativo dei convitti e degli educandi femminili.

[XLII] – ART. 25 CCNL 2006/2009

AREA DOCENTI E CONTRATTO

INDIVIDUALE DI LAVORO

1. ...

2. ... ²⁰

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:

²⁰ I commi 1 e 2 del presente articolo sono stati abrogati dal CCNL 2016/2018.

- 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 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. L'assunzione a tempo determinato e a tempo 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 4 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

**[XLIII] – Art. 26 CCNL 2006/2009
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.

**[XLIV] – ART. 26 CCNL 2016/2018
REALIZZAZIONE DEL PTOF
MEDIANTE L'ORGANICO
DELL'AUTONOMIA**

1. I docenti in servizio che ricoprono, in ciascuna istituzione scolastica, i posti vacanti e disponibili di cui all'art. 1, comma 63, della legge 13 luglio 2015, n. 107 appartengono al relativo organico dell'autonomia e concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali: di insegnamento; di potenziamento; di sostegno; di progettazione; di ricerca; di coordinamento didattico e organizzativo.

**[XLV] – ART. 27 CCNL 2016/2018
PROFILO PROFESSIONALE DOCENTE**

Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, di orientamento 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.

**[XLVI] – ART. 28 CCNL 2006/2009
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 sulla 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 predispose, 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 set-

timanali 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 elementari, 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 pro-

grammate 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.

[XLVII] – ART. 28 CCNL 2016/2018 ATTIVITÀ DEI DOCENTI

1. Fermo restando l'articolo 28 del CCNL 29/11/2007, l'orario di cui al comma 5 di tale articolo può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa di cui al comma 3 o quelle organizzative di cui al comma 4, dopo aver assicurato la piena ed integrale copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici e nel limite dell'organico di cui all'art. 1, comma 201, della legge n. 107/2015. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.

2. Al di fuori dei casi previsti dall'articolo 28, comma 8, del CCNL 29/11/2007, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria

di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.

3. Il potenziamento dell'offerta formativa comprende le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusione scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell'offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 13 luglio 2015, n. 107. Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di cui al presente articolo.

4. Le attività organizzative sono quelle di cui all'articolo 25, comma 5, del d.lgs. 165 del 2001, nonché quelle di cui all'articolo 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015.

[XLVIII] – ART. 29 CCNL 2016/2018 RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE PER IL PERSONALE DOCENTE ED EDUCATIVO

1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2018²¹.

²¹ Come già indicato all'art. 10 (*numero progressivo X*) del CCNL 2016/2018.

2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sotto indicate specificazioni:

- 1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:
 - a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione dei comportamenti.
 - b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;
- 2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:
 - a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.

3. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma 1, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I Sanzioni Disciplinari del d.lgs. n. 297 del 1994, con le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 cui sono aggiunte le seguenti lettere:

- “g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;
- h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale”.

**[XLIX] – ART. 29 CCNL 2006/2009
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.

[L] – ART. 30 CCNL 2006/2009 ATTIVITÀ AGGIUNTIVE ED ORE ECCEDENTI

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.

[LI] – ART. 31 CCNL 2006/2009 RICERCA ED 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.

[LII] – ART. 32 CCNL 2006/2009 AMPLIAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA E PRESTAZIONI PROFESSIONALI

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.

[LIII] – ART. 33 CCNL 2006/2009 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 nell'anno di assegnazione delle relative risorse, utilizzare le stesse nell'anno scolastico successivo.

[LIV] – ART. 34 CCNL 2006/2009 ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE CON IL DIRIGENTE SCOLASTICO

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. 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).

[LV] – ART. 35 CCNL 2006/2009 COLLABORAZIONI PLURIME

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 oneri 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.

[LVI] – ART. 36 CCNL 2006/2009 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.

[LVII] – ART. 37 CCNL 2006/2009 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.

**[LVIII] – ART. 38 CCNL 2006/2009
PERMESSI ED 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 d.lgs 18.08.2000, n. 267 e di cui all'art. 68 del d.lgs. 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.

**[LIX] – ART. 39 CCNL 2006/2009
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 insegnamento 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 d.lgs. 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 d.lgs. 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'O.M. 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'O.M. n. 55/98.

[LX] – ART. 40 CCNL 2006/2009 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. 25²².

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 lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Rileva 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.

²² Il riferimento è all'art. 25 del CCNL 2006/2009 (*numero progressivo XLII*).

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 d.lgs. 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 D.P.R. 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.

**[LXI] – ART. 41 CCNL 2006/2009
DOCENTI CHE OPERANO
NELL'AMBITO DEI CORSI DI
LAUREA IN SCIENZE DELLA
FORMAZIONE PRIMARIA E DI
SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE
PER L'INSEGNAMENTO
NELLE SCUOLE**

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

**[LXII] – ART. 42 CCNL 2006/2009
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.

**[LXIII] – ART. 43 CCNL 2006/2009
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 presenza 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 forfetaria ivi comprese le attività di raccordo con i docenti universitari o con i supervisori per i progetti di tirocinio; dei predetti impegni si terrà conto in sede di redazione dell'orario di servizio.

AREA PERSONALE ATA
TITOLO IV CCNL 2016/2018
E CAPO V CCNL 2006/2009

[LXIV] – ART. 44 CCNL 2006/2009
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 A.T.A.

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, 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.

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.

[LXV] – ART. 30 CCNL 2016/2018
PERIODO DI PROVA

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

- a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree A e A super;
- b) quattro mesi per i restanti profili.

2. In base ai criteri predeterminati dall'Amministrazione, sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.

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

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. 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 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 29/11/2007.

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

6. Decorsa 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 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. 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.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto,

senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

[LXVI] – ART. 31 CCNL 2016/2018 PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

1. Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce, 15, comma 2 del CCNL del 29/11/2007. Resta fermo quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo.

**[LXVII] – ART. 32 CCNL 2016/2018
PERMESSI E CONGEDI PREVISTI
DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI
DI LEGGE**

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come

sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29/11/2007.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

**[LXVIII] – ART. 33 CCNL 2016/2018
ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO
DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI
SPECIALISTICHE OD
ESAMI DIAGNOSTICI**

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dal-

la legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

- b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti.

I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

[LXIX] – ART. 34 CCNL 2016/2018 COMMISSIONE PER L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE ATA

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale del personale ATA, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle istituzioni scolastiche ed educative e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità del suddetto personale.

2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indica-

te, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN e con la partecipazione di una rappresentanza del Miur, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

- a) analisi delle caratteristiche dell'attuale sistema di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre istituzioni scolastiche ed educative dei Paesi europei;
 - b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tale sistema, con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle istituzioni scolastiche;
 - c) verifica delle declaratorie di area, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
 - d) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure professionali, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;
 - e) verifica del sistema di progressione economica all'interno delle aree al fine di valorizzare le competenze professionali acquisite e l'esperienza professionale maturata.
4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

**[LXX] – ART. 46 CCNL 2006/2009
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.

**[LXXI] – ART. 47 CCNL 2006/2009
COMPITI DEL PERSONALE ATA**

1. I compiti del personale A.T.A. 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. La relativa attribuzione è effettuata dal dirigente scolastico, secondo le modalità, i criteri e i compensi definiti dalla contrattazione d'istituto nell'ambito del piano delle attività. Le risorse utilizzabili, per le predette attività, a livello di ciascuna istituzione scolastica, sono quelle complessivamente spettanti, nell'anno scolastico 2002-3, sulla base dell'applicazione dell'art. 50 del CCNI del 31.08.99.

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

**[LXXII] – ART. 48 CCNL 2006/2009
MOBILITÀ PROFESSIONALE
DEL PERSONALE ATA**

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 A.T.A. da un'area inferiore all'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'amministrazione, le cui modalità saranno definite con la contrattazione integrativa nazionale, comunque nel rispetto di quanto sancito dalla Corte Costituzionale con sentenze n. 1/99 e n. 194/2002.
- 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 o comunque del titolo che ha dato accesso al medesimo profilo, e fatto salvo, comunque, il possesso di 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 professio-

nali 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.

[LXXIII] – ART. 49 CCNL 2006/2009 VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITÀ DEGLI ASSISTENTI AMMINISTRATIVI E TECNICI E DEI COLLABORATORI SCOLASTICI

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.

[LXXIV] – ART. 50 CCNL 2006/2009 POSIZIONI ECONOMICHE PER IL PERSONALE ATA

1. Fino alla definizione della sequenza contrattuale di cui all'art. 62 e salva comunque la definizione delle procedure connesse agli artt. 48 e 49 del presente CCNL, si conviene che il personale a tempo indeterminato appartenente alle aree A e B della Tabella C allegata al presente CCNL possa usufruire di uno sviluppo orizzontale in una posizione economica finalizzata alla valorizzazione professionale, determinate rispettivamente in € 330 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area A, e in € 1000 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B.

2. L'attribuzione della posizione economica di cui al comma precedente 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 e dei crediti professionali maturati, con le procedure di cui all'art. 48 del presente CCNL.

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

3. Al personale delle Aree A e B cui, per effetto delle procedure di cui sopra, sia attribuita la posizione economica citata al comma 1, sono affidate, in aggiunta ai compiti previsti dallo specifico profilo, ulteriori e più complesse mansioni concernenti, per l'Area A, l'assistenza agli alunni diversamente abili e l'organizzazione degli interventi di primo soccorso e, per quanto concerne l'Area B, compiti di collaborazione amministrativa e tecnica caratterizzati da autonomia e responsabilità operativa, aderenti alla logica del percorso di valorizzazione compiuto, la sostituzione del DSGA, con esclusione della possibilità che siano attribuiti ulteriori incarichi ai sensi dell'art. 47 del presente CCNL.

[LXXV]– ART. 51 CCNL 2006/2009 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.

[LXXVI] – ART. 52 CCNL 2006/2009 PERMESSI ED 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 d.lgs. 18.08.2000, n. 267 e di cui all'art. 68 del d.lgs. 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 d.lgs. n. 267/2000, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.

[LXXVII] – ART. 53 CCNL 2006/2009 MODALITÀ DI PRESTAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del d.lgs. n. 66 del 2017²³.

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 consi-

²³ Capoverso così sostituito dall'art. 41 comma 3 (*numero progressivo CXIX*) del CCNL 2016/2018.

ste 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 d.lgs. 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 plurisettemanale:

- la programmazione plurisettemanale 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 annesse aziende agrarie, tenendo conto delle disponibilità

dichiarate dal personale coinvolto.

Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettemanale 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 d.lgs. 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 presenza 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.

[LXXVIII] – ART. 54 CCNL 2006/2009 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 mezz'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.

[LXXIX] – ART. 55 CCNL 2006/2009 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.

[LXXX] – ART. 56 CCNL 2006/2009 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 9²⁴.

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.

²⁴ Aggiornata con la tabella E1.2 del CCNL 2016/2018.

[LXXXI] – ART. 57 CCNL 2006/2009
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.

[LXXXII] – ART. 58 CCNL 2006/2009
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 O.M.

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 d.lgs. 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 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. 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 d.lgs. 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.

[LXXXIII] – ART. 59 CCNL 2006/2009 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.

[LXXXIV] – ART. 60 CCNL 2006/2009 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.

[LXXXV] – ART. 61 CCNL 2006/2009 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.

[LXXXVI] – ART. 62 CCNL 2006/2009 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 dicembre 2007, le risorse derivanti dal contenimento della spesa del personale ATA, pari a 34 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi;
- b) a decorrere dal 31 dicembre 2007, le risorse corrispondenti allo 0,39% della massa salariale al 31 dicembre 2005 che saranno stanziata 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, lettera 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 articoli 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 articoli 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 CCNL 2006/2009 LA FORMAZIONE²⁵

[LXXXVII] – ART. 63 CCNL 2006/2009 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 concorso 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

²⁵ Rimangono immutati il Capo VI dedicato alla Formazione ed il successivo Capo VII alla tutela della salute nell'ambiente di lavoro del CCNL 2006/2009, che vengono di seguito riportati. In materia di formazione dei docenti è intervenuta anche la legge 107/2015.

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.

[LXXXVIII] – ART. 64 CCNL 2006/2009 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.

[LXXXIX] – ART. 65 CCNL 2006/2009 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 POF, 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.

[XC] – ART. 66 CCNL 2006/2009 IL PIANO ANNUALE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE²⁶

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 POF, 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.

[XCI] – ART. 67 CCNL 2006/2009 I SOGGETTI CHE OFFRONO FORMAZIONE

1. Le parti confermano il principio dell'accredito degli enti e delle agenzie per la formazione del personale della scuola e delle

²⁶ Come disposto dalla legge 107/2015 dall'a.s. 2015/2016 il Piano di formazione delle istituzioni scolastiche è triennale.

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, comma 610, della legge n. 296/2006. Il MPI può riconoscere come soggetti qualificati associazioni professionali sulla base della vigente normativa.

3. Il Ministero, sulla base dei criteri sottoindicati e sentite le OO.SS., definisce le procedure da seguire per l'accreditamento 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.

[XCII] – ART. 68 CCNL 2006/2009 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.

**[XCIII] – ART. 69 CCNL 2006/2009
FORMAZIONE PER IL PERSONALE
DELLE SCUOLE IN AREE A RISCHIO
O 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.

**[XCIV] – ART. 70 CCNL 2006/2009
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.

**[XCV] – ART. 71 CCNL 2006/2009
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 persegua 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 CCNL 2006/2009
TUTELA DELLA SALUTE
NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

**[XCVI] – ART. 72 CCNL 2006/2009
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 d.lgs. 626/94 come modificato dal d.lgs. 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.

**[XCVII] – ART. 73 CCNL 2006/2009
IL RAPPRESENTANTE DEI
LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le unità scolastiche previste dal D.M. n. 382/98, è eletto nei modi previ-

sti 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 OO.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 d.lgs. 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 d.lgs. 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 d.lgs. 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 d.lgs. 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 d.lgs. 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 d.lgs. 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 d.lgs. 626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

[XCVIII] – ART. 74 CCNL 2006/2009 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 d.lgs. 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.

**[XCIX] – ART. 75 CCNL 2006/2009
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.

**[C] – ART. 76 CCNL 2006/2009
NORME DI RINVIO**

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

**ASPETTI ECONOMICO-RETRIBUTIVI
GENERALI
CAPO VIII CCNL 2006/2009**

**[CI] – ART. 77 CCNL 2006/2009
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

1. La struttura della retribuzione del personale docente, educativo ed A.T.A. 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.

**[CII] – ART. 78 CCNL 2006/2009
AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE**

1. ...

2. ...²⁷

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

**[CIII] – ART. 79 CCNL 2006/2009
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 2²⁸, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti

²⁷ I primi due commi di questo articolo si intendono sostituiti dai primi due commi dell'art. 35 (*numero progressivo CXIII*) del CCNL 2016/2018.

²⁸ Le posizioni stipendiali della tabella 2 del CCNL 2006/2009 sono sostituite dalle nuove posizioni stipendiali della tabella A1 del CCNL 2016/2018.

alla funzione. Il servizio si intende reso utile 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.

[CIV] – ART. 80 CCNL 2006/2009 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.

[CV] – ART. 82 - CCNL 2006/2009 COMPENSO INDIVIDUALE ACCESSORIO PER IL PERSONALE ATA

1. Al personale ATA delle scuole di ogni ordine 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° gennaio 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 dicembre 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 prestato 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 dicembre 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 2006/2007.

[CVI] – ART. 83 CCNL 2006/2009 RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI

1. ... ²⁹

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 dalla mancata applicazio-

²⁹ La retribuzione professionale dei docenti è ora prevista nelle misure indicate dall'art. 38 (*numero progressivo CXVI*) del CCNL 2016/2018 e dalla tabella E1.1 del CCNL 2016/2018.

ne delle funzioni tutoriali dei docenti (63,8 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi), è corrisposta una una-tantum pari a € 51,46 complessiva in ragione del servizio prestato da ciascun docente durante l'anno 2006.

**[CVII] – ART. 84 CCNL 2006/2009
FONDO DELL'ISTITUZIONE
SCOLASTICA³⁰**

1. Le risorse destinate al finanziamento del fondo di Istituto, già definite ai sensi dell'art. 5 del CCNL 7 dicembre 2005, sono incrementate, a decorrere dal 31 dicembre 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 dicembre 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 dicembre 2005 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.

**[CVIII] – ART. 85 CCNL 2006/2009
NUOVI CRITERI DI RIPARTIZIONE
DELLE RISORSE PER IL
FINANZIAMENTO DEL FONDO
DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA³¹**

1. A decorrere dal 31 dicembre 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 e del personale amministrativo, educativo, 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. I criteri definiti dal comma 1 ed i conseguenti valori unitari che ne discendono saranno oggetto di aggiornamento nei successivi bienni contrattuali, al fine di renderli compatibili con le future risorse contrattuali, con le variazioni delle sedi di erogazioni del servizio e dell'organico di diritto, nonché con gli effetti derivanti dall'art. 82, comma 4, art. 83, comma 3 e art. 56, comma 3.

3. A seguito dell'introduzione dei criteri definiti al comma 1, in sede di apposita sequenza contrattuale da concludersi entro trenta giorni dalla definitiva sottoscrizione del presente CCNL saranno individuati gli esatti valori unitari annui relativi a ciascuna sede di erogazione e addetto individuato dall'organico di diritto.

**[CIX] – ART. 86 CCNL 2006/2009
COMPENSI ACCESSORI PER IL
PERSONALE IN SERVIZIO
PRESSO EX IRRE E MPI**

1. Per l'erogazione di compensi per il trattamento 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

³⁰ L'articolo è stato successivamente modificato con il CCNL biennio economico 23/01/2009 e con il CCNL 7/8/2014.

³¹ Per i criteri di ripartizione del FIS si veda l'art. 40 (*numero progressivo CXVIII*) del CCNL 2016/2018 che prevede nuove modalità da stabilirsi con CCNI successivi.

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.

[CX] – ART. 87 CCNL 2006/2009 ATTIVITÀ COMPLEMENTARI DI EDUCAZIONE FISICA³²

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 POF, 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 compenso per le ore eccedenti con la maggiorazione prevista dal presente articolo.

[CXI] – ART. 88 CCNL 2006/2009 INDENNITÀ E COMPENSI A CARICO DEL FONDO D'ISTITUTO³³

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 POF, 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 ed 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 POF, 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

³² Questo articolo va letto in combinato disposto con l'art. 40 (*numero progressivo CXVIII*) del CCNL 2016/2018.

³³ Il presente articolo è integrato dall'art. 40 (*numero progressivo CXVIII*) del CCNL 2016/2018.

- 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 contrattazione 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 trilinguismo, 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;
 - l. 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 9³⁴;
 - m. compensi per il personale docente, educativo ed ATA per ogni altra attività deliberata dal consiglio di circolo o

³⁴ Aggiornata con la tabella E1.2 del CCNL 2016/2018.

- d'istituto nell'ambito del POF;
- n. particolari impegni connessi alla valutazione degli alunni.

[CXII] – ART. 89 CCNL 2006/2009
DIRETTORE DEI SERVIZI
GENERALI ED AMMINISTRATIVI

1. Al personale DSGA possono essere corrisposti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 88, comma 2, lettera i), esclusivamente i seguenti compensi a carico del fondo d'istituto:

- a. per compensi per lavoro straordinario per un massimo di 100 ore annue;
- b. per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati con risorse dell'UE, da enti pubblici e da soggetti privati.

TITOLO V CCNL 2016/2018
TRATTAMENTO ECONOMICO
SEZIONE SCUOLA³⁵

[CXIII] – ART. 35 CCNL 2016/2018
INCREMENTI DEGLI STIPENDI
TABELLARI

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL Scuola 4/8/2011, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A1, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B1.

3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C1.

[CXIV] – ART. 36 CCNL 2016/2018
EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il congelamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

[CXV] – ART. 37 CCNL 2016/2018
ELEMENTO PEREQUATIVO

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella

³⁵ Sono introdotti gli aumenti agli stipendi tabellari, è prevista una specifica disciplina economica per i DSGA che ricoprono la loro funzione presso più istituti, inoltre confluiscono nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa diverse risorse e fondi specifici destinati a remunerare specifiche attività del personale della scuola.

D1 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 36 (Effetti dei nuovi stipendi) comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo, in un'unica soluzione, nell'ambito del contratto individuale stipulato con ciascuna Istituzione Scolastica, in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori o superiori ai quindici giorni.

[CXVI] – ART. 38 CCNL 2016/2018 INCREMENTI DELLE INDENNITÀ FISSE

1. Le indennità del presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29/11/2007 e sono incrementate come di seguito indicate:

- a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL Scuola

del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.1;

- b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.2;
- c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL Scuola del 29/11/2007, è incrementato con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.3.

[CXVII] – ART. 39 CCNL 2016/2018 INDENNITÀ PER IL DSGA CHE COPRA POSTI COMUNI A PIÙ ISTITUZIONI SCOLASTICHE

1. In attuazione dell'art. 2, comma 4 del CCNL relativo ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (DSGA) sottoscritto il 10/11/2014, gli effetti del predetto CCNL sono prorogati fino al termine dell'anno scolastico nel corso del quale è adottato l'accordo in sede di conferenza unificata di cui all'art. 19, comma 5-ter del D.L. 6-7-2011 n. 98.

[CXVIII] – ART. 40 CCNL 2016/2018 FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA

1. A decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, confluiscono in un unico fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa", le seguenti risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base dei precedenti CCNL e delle disposizioni di legge:

- a) il Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui all'art. 2, comma 2, primo alinea del CCNL 7/8/2014;
- b) le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante

di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7/8/2014;

- c) le risorse destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7/8/2014;
- d) le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui all'art. 2, comma 2, quarto alinea del CCNL 7/8/2014;
- e) le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinto alinea del CCNL 7/8/2014;
- f) le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge:

- a) risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ferma rimanendo la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL;
- b) risorse di cui all'art. 1, comma 592 della legge n. 205/2017, nel rispetto dei criteri di indirizzo di cui al comma 593 della citata legge.

3. Al fine di finanziare quota parte degli incrementi della retribuzione professionale docente di cui all'art. 38, il Fondo di cui ai commi 1 e 2 è ridotto stabilmente, per l'anno 2018 di 80,00 milioni di Euro e a decorrere dal 2019 di 100 milioni di Euro, anche a valere sulle disponibilità dell'art. 1, comma 126 della legge n. 107/2015, in misura pari a 70 milioni per il 2018, 50 milioni per il 2019 e 40 milioni a regime.

4. Il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui ai commi 1, 2 e 3 resta finalizzato a remunerare il personale per le seguenti finalità:

- a) le finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007;
- b) i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;
- c) le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- d) gli incarichi specifici del personale ATA;
- e) le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;
- f) i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;
- g) la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2015;
- h) le finalità di cui all'art 1, comma 593 della legge n. 205/2017.

5. Il fondo di cui al presente articolo è ripartito tra le diverse finalità di cui al comma 4, in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale ai sensi dell'art. 22, nei limiti e con le specificazioni di seguito indicate:

- a) un finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento per la sostituzione dei colleghi assenti atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;
- b) un finanziamento delle attività di recupero presso le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo ai sensi del CCNL 7/8/2014;
- c) un finanziamento della valorizzazione dei docenti in misura pari alle risorse residue dell'art. 1, comma 126 della legge n. 107/2015, secondo quanto previsto dal comma 3;

d) un finanziamento degli incarichi specifici del personale ATA, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo.

6. Il contratto collettivo di cui al comma 5 è stipulato, di norma, con cadenza triennale e individua criteri di riparto che assicurino l'utilizzo integrale delle risorse disponibili in ciascun anno scolastico, ivi incluse quelle eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti. Queste risorse possono essere destinate anche a finalità diverse da quelle originarie.

7. Il contratto di cui al comma 5 definisce, altresì, i criteri di riparto tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, sulla base dei seguenti parametri:

- a) numero di punti di erogazione del servizio;
- b) dotazione organica;
- c) dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado, in relazione al criterio di cui al comma 4, lettera b);
- d) aree soggette a maggiore rischio educativo;
- e) ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

[CXIX] – ART. 41 CCNL 2016/2018 DISPOSIZIONI SPECIALI PER LA SEZIONE SCUOLA

1. I contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause

di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

2. L'art. 13, comma 15 del CCNL 29/11/2007, è così sostituito: "15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative"

3. Con riferimento all'art. 53, comma 1, del CCNL del 29/11/2007 (Modalità di prestazione dell'orario), il primo capoverso è così sostituito: "All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA.

Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7 comma 2 lettera a) del d.lgs. n. 66 del 2017³⁶.

CAPO X CCNL 2006/2009 PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO³⁷

[CXX] – ART. 100 CCNL 2006/2009 VERTENZE ED 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 promo-

³⁶ Il comma 3 dell'art. 41 (numero progressivo CXIX) del CCNL 2016/2018 sostituisce il primo capoverso dell'art. 53 comma 1 (numero progressivo LXXVII) del CCNL 2006/2009.

³⁷ Sulla materia delle scuole italiane all'estero è intervenuto il d.lgs n. 64 del 13 aprile 2017.

zione 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 console 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.

CXXI – ART. 101 CCNL 2006/2009 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 R.S.U.

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'assegno di sede, fermo restando che questo spetta comunque per i sei giorni di ferie di cui all'art. 13, com-

ma 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-academici.

[CXXII] – ART. 102 CCNL 2006/2009 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 d.lgs n. 62/98.

Essa fornisce altresì un'informazione pre-

ventiva 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 d.lgs. n. 297/94.

2. Possono essere inoltre consensualmente costituite commissioni paritetiche di studio per un esame approfondito delle materie di cui all'art. 5.

**[CXXIII] – ART. 103 CCNL 2006/2009
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.

**[CXXIV] – ART. 104 CCNL 2006/2009
PROGETTI FINALIZZATI AL
MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA
FORMATIVA ED 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 € 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.

**[CXXV] – ART. 105 CCNL 2006/2009
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 soppresse; 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 fruiti 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.

[CXXVI] – ART. 106 CCNL 2006/2009
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 raccordate con le disposizioni generali in materia di conferimento delle supplenze, di competenza del MPI.

[CXXVII] – ART. 107 CCNL 2006/2009
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.

[CXXVIII] – ART. 108 CCNL 2006/2009
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 condizioni 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.

[CXXIX] – ART. 109 CCNL 2006/2009 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 d.lgs. 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.

[CXXX] – ART. 110 CCNL 2006/2009 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, indetta 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.

[CXXXI] – ART. 111 CCNL 2006/2009 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 lin-

gua 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 conoscenza della lingua o delle lingue straniere consente la piena integrazione in un contesto universitario e pluriculturale);
- 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 sostenere 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 DD.DD.GG. 31-3-1999 ed 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.

[CXXXII] – ART. 112 CCNL 2006/2009 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 accertamento della conoscenza della lingua straniera che conserva la validità per i successivi nove anni scolastici.

[CXXXIII] – ART. 113 CCNL 2006/2009 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) depennamento 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) depennamento dalle graduatorie del personale che ha subito un provvedimento disciplinare superiore alla censura e non abbia ottenuto il provvedimento di riabilitazione;
 - d) depennamento dalle graduatorie del personale che sia stato restituito ai ruoli metropolitani per incompatibilità, ovvero ai sensi dell'art. 120, che sia restituito ai ruoli metropolitani per ragioni di servizio;
 - e) depennamento 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) depennamento 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, DGPCC, 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.

[CXXXIV] – ART. 114 CCNL 2006/2009 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 D.G.P.C.C. 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 ad 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.

[CXXXV] – ART. 115 CCNL 2006/2009 ESAURIMENTO DI 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 D.M. del MPI 10.8.1998, n. 354, integrato dal D.M. 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 lettorato.

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.

[CXXXVI] – ART. 116 CCNL 2006/2009 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 titolo 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 litorali 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.

**[CXXXVII] – ART. 117 CCNL 2006/2009
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.

**[CXXXVIII] – ART. 118 CCNL 2006/2009
- 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 ad anno scolastico, che inizia il 1° settembre di ogni anno e termina il 31 agosto dell'anno successivo.

**[CXXXIX] – ART. 119 CCNL 2006/2009
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.

**[CXL] – ART. 120 CCNL 2006/2009
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.

**[CXLI] – ART. 121 CCNL 2006/2009
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.

**[CXLII] – ART. 122 CCNL 2006/2009
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.

**[CXLIII] – ART. 123 CCNL 2006/2009
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

ne 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 determinazione 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.

[CXLIV] – ART. 124 CCNL 2006/2009 FRUIZIONE DEI PERMESSI

1. Non rientrano tra le assenze di cui alla lettera b) comma 1 dell'art. 35 del d.lgs. n. 62/98, i permessi retribuiti di cui all'art. 15, per i quali compete l'indennità personale nelle misure sottoindicate:

- luttu 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%.

[CXLV] – ART. 125 CCNL 2006/2009 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.

CAPO XI CCNL 2006/2009 PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE

[CXLVI] – ART. 127 CCNL 2006/2009 PROFILO PROFESSIONALE E FUNZIONE DEL PERSONALE EDUCATIVO

1. Il profilo professionale del personale educativo è costituito da competenze di tipo psicopedagogico, metodologico ed 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 coordinato 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.

**[CXLVII] – ART. 128 CCNL 2006/2009
ATTIVITÀ 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.

**[CXLVIII] – ART. 129 CCNL 2006/2009
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.

**[CXLIX] – ART. 130 CCNL 2006/2009
ATTIVITÀ AGGIUNTIVE**

1. Le attività aggiuntive consistono in attività aggiuntive educative ed 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. 30 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.

[CL] – ART. 131 CCNL 2006/2009 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 isti-

tuzioni educative, o, per i convitti annessi, il dirigente scolastico, avvalendosi degli apporti dei coordinatori di cui al comma 4, predispongono 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.

[CLI] – ART. 132 CCNL 2006/2009 ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE CON IL DIRIGENTE SCOLASTICO

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. 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 f).

[CLII] – ART. 133 CCNL 2006/2009 OBBLIGHI DI LAVORO

1. Gli obblighi di lavoro del personale edu-

cativo 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 completamento 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'art. 129, comma 2.

5. Il compenso per le attività aggiuntive è determinato secondo quanto previsto dall'art. 30.

[CLIII] – ART. 134 CCNL 2006/2009 NORMA FINALE

1. Per quanto non disciplinato specificamente dal presente capo, si applicano le disposizioni recate da questo CCNL.

CAPO XII CCNL 2006/2009 CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

[CLIV] – ART. 135 CCNL 2006/2009 TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

1. Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro pre-

visto 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 T.U. 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 materie 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 riguardanti 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 delle 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 osservazioni 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.

**[CLV] – ART. 136 CCNL 2006/2009
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'art. 5, comma 4, del CCNQ sottoscritto il 23 gennaio 2001.

**[CLVI] – ART. 137 CCNL 2006/2009
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.

**[CLVII] – ART. 138 CCNL 2006/2009
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 d.lgs. 165/2001.

**CAPO XIII CCNL 2006/2009
TELELAVORO**

**[CLVIII] – ART. 139 CCNL 2006/2009
DISCIPLINA DEL TELELAVORO**

1. Il presente capo si applica, a domanda, al personale amministrativo non con funzioni apicali, 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 spe-

cifici 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 forfetaria, 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 istituzioni scolastiche medesime.

[CLIX] – ART. 140 CCNL 2006/2009 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 autonoma 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.

[CLX] – ART. 141 CCNL 2006/2009 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.

[CLXI] – ART. 142 CCNL 2006/2009 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, d.lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante per la sicurezza.

[CLXII] – ART. 143 CCNL 2006/2009 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.

[CLXIII] – ART. 144 CCNL 2006/2009 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 DEL CCNL 2006/2009 DISPOSIZIONI FINALI

[CLXIV] – ART. 145 CCNL 2006/2009 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.

[CLXV] – ART. 148 CCNL 2006/2009 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le Parti si danno atto di aver attivato il Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto, sulla base dell'Accordo 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.

TABELLE CCNL 2006/2009

Tabella 5 - Misure del compenso orario lordo tabellare spettante dal 31.12.2007 al personale docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del fondo dell'istituzione scolastica			
Qualifica	Ore aggiuntive corsi di recupero	Ore aggiuntive di insegnamento	Ore aggiuntive non di insegnamento
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 spettante dal 31.12.2007 al personale ATA per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del fondo dell'istituzione scolastica			
Qualifica	Ore aggiuntive		
	Diurne	Notturno o festive	Notturno e festive
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 amministrativo 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 spettante dal 31.12.2007 al personale educativo e ATA delle istituzioni educative e delle scuole speciali da liquidare a carico del fondo dell'istituzione scolastica		
Qualifica	Turno notturno o festivo	Turno notturno e festivo
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 dell'istituzione scolastica (Nell'ipotesi in cui per gli stessi fini non sia già erogata altra indennità in base alle vigenti disposizioni)

Qualifica	Scuole Slovene
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

Tipologia di parametro	Misura tabellare lorda annua	Criterio di utilizzo
Parametro base in misura fissa a decorrere dal 1.1.2006	€ 1.750,00	
Particolari tipologie di istituzioni scolastiche (Parte variabile)		
a) Aziende agrarie	€ 1.107,80	da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto
b) Istituti di secondo grado aggregati ed istituti tecnici professionali e d'arte con laboratori con reparti di lavorazione	€ 553,90	spettante in misura indipendentemente dall'esistenza di più situazioni di cui alla lettera b)
c) Convitti annessi	€ 738,53	da moltiplicare per il numero dei convitti annessi all'istituto
d) Istituti verticalizzati	€ 553,90	spettante in misura unica
Complessità organizzativa nelle scuole con più di 35 posti docente in organico di diritto	Valore unitario € 12,50	da moltiplicare per il numero dei posti docente in organico di diritto

CCNL 2006/2009 - TABELLA A
PROFILI DI AREA
DEL RESPONSABILE ATA

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.

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. Eseguo 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 A s:

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. E' 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.

CCNL 2006/2009 - TABELLA B REQUISITI CULTURALI PER L'ACCESSO AI PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE ATA

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:

- a) laurea triennale in giurisprudenza; in scienze politiche sociali e amministrative; in economia e commercio o titoli equipollenti.

Coordinatore tecnico:

- a) laurea triennale specifica.

Assistente amministrativo:

- a) diploma di maturità

Assistente tecnico:

- a) diploma di maturità corrispondente alla specifica area professionale.

Cuoco:

- a) diploma di qualifica specifica rilasciato da un istituto professionale alberghiero;

Infermiere:

- laurea in scienze infermieristiche.

Guardarobiere:

- a) diploma di qualifica specifica;

Addetto alle aziende agrarie:

- a) diploma di qualifica professionale specifica.

Collaboratore scolastico dei servizi

- a) diploma di qualifica professionale e corso certificato di formazione sull'assistenza all'handicap e sull'igiene dei minori

Collaboratore scolastico:

- diploma di qualifica triennale successivo alla scuola media.

È fatta salva la validità dei titoli di studio in possesso, al momento di entrata in vigore del presente CCNL, per coloro che sono già inseriti in graduatoria o che abbiano prestato almeno un mese di servizio.

**CCNL 2006/2009 - TABELLA C
CORRISPONDENZA TRA AREE
E PROFILI PROFESSIONALI
DEL PERSONALE ATA**

(Tabella C del C.C.N.L. 24/07/03) Nuove Aree	Profili professionali previsti dal CCNL 4-8-1995
D	Direttore dei servizi generali ed amministrativi
C	Coordinatore amministrativo
C	Coordinatore tecnico
B	Assistente amministrativo
B	Assistente tecnico
B	Cuoco
B	Infermiere
B	Guardarobiere
A s	Collaboratore scolastico dei servizi
A s	Addetto alle aziende agrarie
A	Collaboratore scolastico

**CCNL 2006/2009 TABELLA D
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, I.S.E.F. 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 D.lgs.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 colleghi 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 colleghi 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 dall'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 glottodattica 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.

TABELLE E DICHIARAZIONI CONGIUNTE CCNL 2016/2018³⁸

Tabella A1 - SCUOLA

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.3.2018 ⁽²⁾
Collaboratore scolastico			
0 - 8	4,90	14,80	43,00
9 - 14	5,30	16,10	47,00
15 - 20	5,60	17,10	50,00
21 - 27	6,00	18,00	52,00
28 - 34	6,20	18,80	54,00
da 35	6,40	19,30	56,00
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	5,00	15,20	44,00
9 - 14	5,40	16,50	48,00
15 - 20	5,80	17,40	51,00
21 - 27	6,10	18,40	54,00
28 - 34	6,30	19,10	56,00
da 35	6,50	19,70	57,00
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	5,50	16,60	48,00
9 - 14	6,00	18,30	53,00
15 - 20	6,50	19,50	57,00
21 - 27	6,90	20,80	60,00
28 - 34	7,20	21,70	63,00
da 35	7,40	22,40	65,00
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	6,30	18,90	55,00
9 - 14	7,00	21,00	61,00
15 - 20	7,60	22,90	67,00
21 - 27	8,20	24,70	72,00
28 - 34	8,70	26,40	77,00
da 35	9,20	27,70	81,00
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	7,20	21,90	63,00
9 - 14	8,10	24,50	70,00
15 - 20	8,90	26,80	77,00
21 - 27	9,70	29,30	84,00
28 - 34	10,50	31,80	92,00
da 35	11,30	34,30	99,00

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

³⁸ La tabella A1 contiene al proprio interno gli incrementi mensili della retribuzione tabellare per ciascun profilo. Quindi la tabella B1 indica di conseguenza la nuova retribuzione tabellare annua per ogni profilo. La successiva tabella C1 indica i valori in euro del conglobamento dell'IVC con decorrenza 2010 nello stipendio tabellare. Ancora, la tabella D1 esprime i valori in euro dell'elemento perequativo. Infine, le tabelle E1.1, E1.2 ed E1.3 sono relative rispettivamente alla retribuzione professionale dei docenti, all'indennità di direzione ed al compenso individuale accessorio (CIA).

Tabella A1 - SCUOLA

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.3.2018 ⁽²⁾
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	7,00	21,30	62,00
15 - 20	7,70	23,10	67,00
21 - 27	8,30	25,00	73,00
28 - 34	8,80	26,70	78,00
da 35	9,30	28,10	82,00
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	7,00	21,30	62,00
15 - 20	7,70	23,10	67,00
21 - 27	8,50	25,80	75,00
28 - 34	9,10	27,60	80,00
da 35	9,60	29,00	84,00
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	6,90	20,80	60,00
9 - 14	7,70	23,30	68,00
15 - 20	8,40	25,40	74,00
21 - 27	9,10	27,50	80,00
28 - 34	9,80	29,60	86,00
da 35	10,30	31,10	91,00
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	6,90	20,80	60,00
9 - 14	7,90	23,90	69,00
15 - 20	8,70	26,20	76,00
21 - 27	9,60	29,20	85,00
28 - 34	10,30	31,10	91,00
da 35	10,80	32,70	95,00

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella B1 - SCUOLA

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Collaboratore scolastico			
0 - 8	14.962,74	15.081,54	15.419,94
9 - 14	16.306,39	16.435,99	16.806,79
15 - 20	17.289,12	17.427,12	17.821,92
21 - 27	18.258,09	18.402,09	18.810,09
28 - 34	18.987,71	19.138,91	19.561,31
da 35	19.499,89	19.654,69	20.095,09
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	15.345,97	15.468,37	15.813,97
9 - 14	16.674,55	16.807,75	17.185,75
15 - 20	17.658,47	17.797,67	18.200,87
21 - 27	18.656,39	18.803,99	19.231,19
28 - 34	19.362,80	19.516,40	19.959,20
da 35	19.891,14	20.049,54	20.497,14
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	16.762,06	16.895,26	17.272,06
9 - 14	18.483,10	18.630,70	19.047,10
15 - 20	19.758,15	19.914,15	20.364,15
21 - 27	21.039,60	21.206,40	21.676,80
28 - 34	21.952,36	22.126,36	22.621,96
da 35	22.651,43	22.831,43	23.342,63
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	19.164,92	19.316,12	19.749,32
9 - 14	21.279,16	21.447,16	21.927,16
15 - 20	23.142,65	23.326,25	23.855,45
21 - 27	24.951,89	25.149,89	25.717,49
28 - 34	26.735,64	26.948,04	27.555,24
da 35	28.065,43	28.287,43	28.927,03
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	22.159,50	22.335,90	22.829,10
9 - 14	24.804,37	25.001,17	25.547,17
15 - 20	27.137,97	27.352,77	27.955,17
21 - 27	29.633,74	29.868,94	30.525,34
28 - 34	32.197,98	32.453,58	33.175,98
da 35	34.692,43	34.968,43	35.744,83

Tabella B1 - SCUOLA

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
9 - 14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15 - 20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21 - 27	25.254,26	25.454,66	26.030,66
28 - 34	27.058,49	27.273,29	27.888,89
da 35	28.403,59	28.629,19	29.275,99
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
9 - 14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15 - 20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21 - 27	26.151,63	26.359,23	26.949,63
28 - 34	27.942,06	28.164,06	28.792,86
da 35	29.302,69	29.535,49	30.195,49
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
9 - 14	23.537,15	23.724,35	24.260,75
15 - 20	25.724,09	25.928,09	26.511,29
21 - 27	27.848,07	28.068,87	28.698,87
28 - 34	29.931,65	30.169,25	30.846,05
da 35	31.475,67	31.725,27	32.444,07
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
9 - 14	24.157,31	24.349,31	24.890,51
15 - 20	26.512,09	26.722,09	27.319,69
21 - 27	29.510,15	29.745,35	30.414,95
28 - 34	31.475,67	31.725,27	32.444,07
da 35	33.041,77	33.304,57	34.052,17

Tabella C1 - SCUOLA

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Collaboratore scolastico			
0 - 8	15.419,94	111,78	15.531,72
9 - 14	16.806,79	111,78	16.918,57
15 - 20	17.821,92	111,78	17.933,70
21 - 27	18.810,09	111,78	18.921,87
28 - 34	19.561,31	111,78	19.673,09
da 35	20.095,09	111,78	20.206,87
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie			
0 - 8	15.813,97	114,64	15.928,61
9 - 14	17.185,75	114,64	17.300,39
15 - 20	18.200,87	114,64	18.315,51
21 - 27	19.231,19	114,64	19.345,83
28 - 34	19.959,20	114,64	20.073,84
da 35	20.497,14	114,64	20.611,78
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	17.272,06	125,22	17.397,28
9 - 14	19.047,10	125,22	19.172,32
15 - 20	20.364,15	125,22	20.489,37
21 - 27	21.676,80	125,22	21.802,02
28 - 34	22.621,96	125,22	22.747,18
da 35	23.342,63	125,22	23.467,85
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	19.749,32	143,17	19.892,49
9 - 14	21.927,16	143,17	22.070,33
15 - 20	23.855,45	143,17	23.998,62
21 - 27	25.717,49	143,17	25.860,66
28 - 34	27.555,24	143,17	27.698,41
da 35	28.927,03	143,17	29.070,20
Direttori dei servizi generali ed amm.vi			
0 - 8	22.829,10	165,55	22.994,65
9 - 14	25.547,17	165,55	25.712,72
15 - 20	27.955,17	165,55	28.120,72
21 - 27	30.525,34	165,55	30.690,89
28 - 34	33.175,98	165,55	33.341,53
da 35	35.744,83	165,55	35.910,38

Tabella C1 - SCUOLA

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Anzianità di servizio	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	19.996,27	144,93	20.141,20
9 - 14	22.198,06	144,93	22.342,99
15 - 20	24.136,06	144,93	24.280,99
21 - 27	26.030,66	144,93	26.175,59
28 - 34	27.888,89	144,93	28.033,82
da 35	29.275,99	144,93	29.420,92
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	19.996,27	144,93	20.141,20
9 - 14	22.198,06	144,93	22.342,99
15 - 20	24.136,06	144,93	24.280,99
21 - 27	26.949,63	144,93	27.094,56
28 - 34	28.792,86	144,93	28.937,79
da 35	30.195,49	144,93	30.340,42
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	21.693,22	157,30	21.850,52
9 - 14	24.260,75	157,30	24.418,05
15 - 20	26.511,29	157,30	26.668,59
21 - 27	28.698,87	157,30	28.856,17
28 - 34	30.846,05	157,30	31.003,35
da 35	32.444,07	157,30	32.601,37
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	21.693,22	157,30	21.850,52
9 - 14	24.890,51	157,30	25.047,81
15 - 20	27.319,69	157,30	27.476,99
21 - 27	30.414,95	157,30	30.572,25
28 - 34	32.444,07	157,30	32.601,37
da 35	34.052,17	157,30	34.209,47

Tabella D1 - SCUOLA

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Anzianità di servizio	Dal 1.3.2018
Collaboratore scolastico	
0 - 8	29,00
9 - 14	27,00
15 - 20	25,00
21 - 27	25,00
28 - 34	24,00
da 35	24,00
Collaboratore scol. dei servizi/addetto az.agrarie	
0 - 8	28,00
9 - 14	25,00
15 - 20	24,00
21 - 27	22,00
28 - 34	22,00
da 35	23,00
Ass. amm. e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobi	
0 - 8	24,00
9 - 14	20,00
15 - 20	18,00
21 - 27	16,00
28 - 34	15,00
da 35	15,00
Coordinatore amministrativo e tecnico	
0 - 8	17,00
9 - 14	12,00
15 - 20	8,00
21 - 27	4,00
28 - 34	—
da 35	—
Direttori dei servizi generali ed amm.vi	
0 - 8	9,00
9 - 14	6,00
15 - 20	3,00
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

Tabella D1 - SCUOLA

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Anzianità di servizio	Dal 1.3.2018
-----------------------	--------------

Docente scuola dell'infanzia ed elementare

0 - 8	19,00
9 - 14	14,00
15 - 20	8,00
21 - 27	3,00
28 - 34	—
da 35	—

Docente diplomato istituti sec. II grado

0 - 8	19,00
9 - 14	14,00
15 - 20	9,00
21 - 27	4,00
28 - 34	—
da 35	—

Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media

0 - 8	15,00
9 - 14	9,00
15 - 20	3,00
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

Docente laureato istituti sec. II grado

0 - 8	15,00
9 - 14	9,00
15 - 20	3,00
21 - 27	—
28 - 34	—
da 35	—

Tabella E1.1 - SCUOLA

Retribuzione Professionale Docenti (RPD)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Anzianità di servizio	Incrementi dal 1.3.2018
Da 0 a 14 anni	10,50
Da 15 a 27 anni	12,80
Da 28 anni	15,70

Tabella E1.2 - SCUOLA

Indennità di direzione

Valori in Euro annui

	Incremento annuo dal 1.3.2018
DSGA	78,00

Tabella E1.3 - SCUOLA

Compenso Individuale Accessorio (CIA)

Valori in Euro mensile da corrispondere per 12 mensilità

Are e	Incrementi dal 1.3.2018
B / C	9,20
A / As	8,40

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione a quanto previsto all'art. 40, comma 2 (Disposizioni speciali per la Sezione Scuola), all'art. 45, comma 1 (Ferie) e all'art. 70, comma 1 (Ferie), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Per il settore scuola, oltre alle disposizioni di legge sopra richiamate, resta fermo anche quanto previsto dall'art. 1, commi 54, 55 e 56 della legge n. 228/2012.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che, in caso di mobilità tra amministrazioni, non verificandosi novazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate e non godute, sono trasferite nell'ente di destinazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi utili ad individuare forme e strumenti di valorizzazione nell'ottica dello sviluppo professionale dei docenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti concordano nel precisare che tutti i docenti in servizio nelle istituzioni scolastiche

concorrono alla realizzazione del Piano triennale dell'offerta formativa tramite le attività individuali e collegiali di cui all'art. 26 del CCNL.

CCNL 2006/2009 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.

re, 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'invulnerabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano 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 venga 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.

**CCNL 2006/2009 - ALLEGATO N. 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 festività, 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 alcuno 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 contratti 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.

