

***articoli  
“vecchio” contratto  
(1995/1997)  
che conservano validità,  
venendo richiamati  
e/o modificati***

ai sensi dell'art.1 della legge 300 del 1970;  
 j. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;  
 k. violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, ai genitori, agli alunni o a terzi.

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

a. recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);  
 b. occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;  
 c. rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;  
 d. assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;  
 e. persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;  
 f. condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attiene in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;  
 g. violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

8.La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a. recidiva, negli ambienti di lavoro, ricorso a vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;  
 b. accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;  
 c. condanna passata in giudicato:  
 - per i delitti di cui all'art.15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19.3.1990, n.55,

come modificato dall'art.1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n.16;

- per gravi delitti commessi in servizio;  
 d. condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;  
 e. violazioni intenzionali dei doveri non ricompresi 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.

9.Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art.58, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Amministrazione sia venuta a conoscenza di fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art.58, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

10.Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 9 è riattivato entro 180 giorni da quanto l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

11.Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

12.Il codice di cui al comma 11 deve essere pubblicato tassativamente entro 15 giorni dalla data di cui all'art.2, comma 2, e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

#### **Art.61 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare RIMANE VIGENTE**

1.L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della 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.Se ricorrano ragioni di particolare urgenza, la

Istruzione.

**Art.60 - Codice disciplinare RIMANE VIGENTE**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art.59 del D.Lgs.n.29 del 1993 il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

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

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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

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

- a. inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b. condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico;
- c. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare

azione di vigilanza;

d. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art.6 della legge n.300 del 1970;

f. insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;

g. violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi.

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

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

- a. recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b. particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;
- c. assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d. ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e. svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f. testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g. comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o di terzi;
- h. alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;
- i. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero

Triennio 1995/97

**Sommario**

- Art.1 - Campo di applicazione
- Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art.3 - Obiettivi e strumenti
- Art.4 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato
- Art.5 - Livelli di contrattazione, materie e limiti della contrattazione decentrata
- Art.6 - Composizione delle delegazioni
- II - NEGLI UFFICI PERIFERICI DI LIVELLO DIRIGENZIALE
- Art.7 - Informazione
- Art.8 - Esame
- Art.9 - Relazioni a livello di istituzione scolastica
- Art.10 - Pari opportunità
- Art.11 - Consultazione
- Art.12 - Forme di partecipazione
- Art.13 - Assemblee
- Art.14 - Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro
- Art.15 - Diritti e libertà sindacali.
- Art.16 - Procedure per la conciliazione
- Art.17 - Interpretazione autentica dei contratti.
- Art.18 - Contratto individuale di lavoro
- Art.19 - Ferie
- Art.20 - Festività
- Art.21 - Permessi retribuiti
- Art.22 - Permessi brevi
- Art.23 - Assenze per malattia
- Art.24 - Aspettativa per motivi di famiglia e di studio
- Art.25 - Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato
- Art.26 - Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.
- Art.27 - Progressione professionale
- Art.28 - Formazione
- Art.29 - Termini di Preavviso
- Art.30 - Personale delle accademie e dei conservatori
- Art.31 - Orario ed organizzazione del lavoro del personale del comparto scuola comandato presso IRRSAE, CEDE E BDP
- Art.32 - Personale dirigente - area e funzioni
- Art.33 - Personale dirigente - incarichi ed attività aggiuntive
- Art.34 - Area dirigenti: orario di lavoro
- Art.35 - Area dirigenti: norme specifiche per il periodo di prova
- Art.36 - Area dirigente: valutazione
- Art.37 - Mobilità dei capi di istituto
- Art.38 - Area e funzione docente
- Art.39 - Attività di progettazione a livello di istituto
- Art.40 - Area docente: obblighi di lavoro
- Art.41 - Attività di insegnamento
- Art.42 - Attività funzionali all'insegnamento
- Art.43 - Attività aggiuntive
- Art.44 - Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile
- Art.45 - Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive
- Art.46 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art.47 - Rapporto di lavoro a tempo determinato
- Art.48 - Mobilità del personale docente ed educativo
- Art.49 - Personale amministrativo, tecnico ed ausiliario - area e funzioni
- Art.50 - Orario di lavoro
- Art.51 - Profili professionali
- Art.52 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art.53 - Rapporto di lavoro a tempo determinato
- Art.54 - Personale ATA: attività aggiuntive
- Art.55 - Personale ATA: mobilità e trasferimenti

Art.56 - Capi d'istituto e docenti - Rinvio delle norme disciplinari  
 Art.57 - Personale ATA : Doveri del dipendente.  
 Art.58 - Sanzioni e procedure disciplinari  
 Art.59 - Competenze  
 Art.60 - Codice disciplinare  
 Art.61 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.  
 Art.62 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale  
 Art.63 - Struttura della retribuzione  
 Art.64 - Aumenti della retribuzione base  
 Art.65 - Effetti dei nuovi stipendi  
 Art.66 - Attribuzione del nuovo trattamento economico al personale in servizio al 31/12/95  
 Art.67 - Ratei  
 Art.68 - Progressione economica per sviluppo professionale  
 Art.69 - Indennità di funzioni superiori e di reggenza  
 Art.70 - Ore eccedenti

zione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale;  
 - assicurare l'integrità degli alunni secondo le attribuzioni di ciascun profilo professionale.  
 - avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;  
 - non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;  
 - non chiede né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;  
 - 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;  
 - comunicare all'Amministrazione la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, ed ogni successivo mutamento delle stesse;  
 - in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;  
 - astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

#### **Art.58 - Sanzioni e procedure disciplinari RIMANE VIGENTE**

1.Le violazioni dei doveri disciplinati dall'art.57 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:  
 - rimprovero verbale;  
 - rimprovero scritto ;  
 - multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;  
 - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;  
 - licenziamento con preavviso;  
 - licenziamento senza preavviso.

2.L'Amministrazione, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi entro 20 giorni da quando il soggetto competente che, secondo l'ordinamento dell'Amministrazione, è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sen-

tito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3.La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4.Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'art.59, comma 4, del D.Lgs.n.29 del 1993, il capo di istituto, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni all'ufficio competente, a norma del medesimo art.59, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

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

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

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

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

9.Per quanto non previsto dalla presente disposizione, si rinvia all'art.59 del D.Lgs.n.29 del 1993.

#### **Art.59 - Competenze RIMANE VIGENTE**

1.Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono inflitti dal capo di istituto.

2.La multa, con importo non superiore a 4 ore di retribuzione, e la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, sono inflitte dal Provveditore agli Studi competente.

3.Il licenziamento con preavviso e il licenziamento senza preavviso sono inflitti dal Provveditore agli Studi, previa comunicazione al competente ufficio centrale del Ministero della Pubblica

genze straordinarie;

- attività intese, secondo il tipo e il livello di responsabilità connesse al profilo, ad assicurare il coordinamento operativo e la necessaria collaborazione alla gestione per il funzionamento della scuola, degli uffici, dei laboratori e dei servizi.  
- prestazioni conseguenti alle assenze del personale in attesa della sostituzione del titolare prevista dalle disposizioni vigenti.

2.All'individuazione delle attività incentivabili tra quelle di cui al comma 1, retribuite a carico del fondo di cui all'art.72 provvede il capo di istituto, sulla base delle deliberazioni del consiglio di istituto e delle proposte del responsabile amministrativo e del personale interessato. Il capo di istituto determina l'impegno orario e predispone al riguardo uno specifico piano di attività che porta a conoscenza delle organizzazioni sindacali attuando le procedure di cui all'art.9.

**Art.55 - Personale ATA: mobilità e trasferimenti cfr.art.15 n.c.**

**Art.56 - Capi d'istituto e docenti - Rinvio delle norme disciplinari RIMANE VIGENTE**

1.Per i capi di istituto e per il personale docente delle scuole di ogni ordine e grado, in applicazione dell'art.59, comma 10, del D.Lgs.n.29 del 1993.come modificato dall'art.2, comma 4, del D.L.29 aprile 1995, n.144, continuano ad applicarsi le norme di cui al Titolo I, Capo IV della Parte III del D.Lgs.n.297 del 1994.

2.Le norme disciplinari del personale di cui al comma 1, saranno definite con apposito accordo da stipulare nei 60 giorni successivi all'entrata in vigore della legge di riordino degli organi collegiali.

**Art.57 - Personale ATA : Doveri del dipendente. RIMANE VIGENTE**

1.Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2.Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collabo-

razione tra l'Amministrazione e i cittadini.

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

- esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicitazione del profilo professionale di titolarità.

- cooperare al buon andamento dell'istituto, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione scolastica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

- rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti;

- non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di ufficio;

- nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso alle attività amministrative previste dalla legge 7 agosto 1990 n.241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché agevolare le procedure ai sensi della legge 4 gennaio 1968 n.15 in tema di autocertificazione;

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

- rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del capo di istituto;

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

- non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività lavorative, ancorché non remunerate, in periodo di malattia od infortunio;

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

- tenere i registri e le altre forme di documenta-

**Art.1 - Campo di applicazione cfr.art 1 n.c.**

**Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto cfr.art.1 n.c.**

**Art.3 - Obiettivi e strumenti**

**MODIFICATO:**

1 - vedi nuovo contratto

2 - n.c.modifica il presente comma nel seguente modo:

"Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

**a) contrattazione collettiva:** si svolge a livello INTEGRATIVO nazionale ed, AD AUTONOMIA REALIZZATA, a livello di ISTITUZIONE SCOLASTICA, CON LE MODALITA', I TEMPI E LE MATERIE indicate agli artt.4 e 6; A LIVELLO PROVINCIALE E' COLLOCATA LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA DI CUI ALL'ART.4, COMMA 2;

**b) partecipazione:** SI ARTICOLA NEGLI ISTITUTI DELL'INFORMAZIONE, DELLA CONCERTEZZIONE E DELLE INTESE.ESSA PUÒ PREVEDERE ALTRESÌ L'ISTITUZIONE DI COMMISSIONI PARITETICHE CON FINALITÀ PROPOSITIVE, SECONDO LE MODALITÀ INDICATE NELL'ART.5;

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

**Art.4 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato cfr.artt.5 e 6 n.c. RIMANE VIGENTE fino a nuova modificazione:**

1.Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi decentrati sono presentate almeno un mese prima della scadenza del precedente contratto per la trattativa decentrata a livello nazionale e almeno quindici giorni prima per quella a livello periferico.

2.Durante i suddetti periodi e per il mese successivo alla scadenza dei contratti decentrati, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

3.L'Amministrazione della Pubblica Istruzione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art.2, comma 2, ed a convocare la de-

legazione sindacale di cui all'art.6 per l'avvio del negoziato, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4.La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5.Il contratto decentrato si attua entro trenta giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, al termine del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del D.Lgs.n.29 del 1993.I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

**Art.5 - Livelli di contrattazione, materie e limiti della contrattazione decentrata cfr.art.4 comma 2 del n.c. e art.6 n.c.**

**Art.6 - Composizione delle delegazioni cfr.art.9 n.c.**

**Art.7 - Informazione cfr.art.5.n.c.**

**Art.8 - Esame cfr.art.6 comma 5 n.c.**

**Art.9 - Relazioni a livello di istituzione scolastica:cfr.art.6 n.c. modifica il vecchio con attuazione Autonomia**

**Art.10 - Pari opportunità cfr.art.18 n.c.**

**MODIFICATO, n.c. aggiunge:**

1(2°capoverso): "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 P.I. e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente".

**Art.11 - Consultazione Esplicitata nel contratto integrativo del 29/7/99**

**Art.12 - Forme di partecipazione cfr.art.5 n.c.****Art.13 - Assemblee RIMANE VIGENTE**

1. Il personale del comparto scuola con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali scolastici concordati con i capi d'istituto o in altra sede, senza decurtazione della retribuzione, per 10 ore pro capite per anno scolastico. L'ordine del giorno delle assemblee deve riguardare materie d'interesse sindacale e del lavoro.

2. Per il personale docente, in ciascuna scuola o istituto può essere tenuta di norma un'assemblea al mese, e comunque non più di due.

3. Le assemblee sono indette singolarmente o congiuntamente da:

- le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali che organizzano su scala nazionale il personale scolastico, di cui all'art.6, comma 1;

- i soggetti sindacali di cui all'art.14 relativamente alle assemblee indette nelle singole istituzioni scolastiche.

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

5. Nei Conservatori di musica, nelle Accademie e - limitatamente al personale educativo - negli Istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto al comma 4, secondo modalità stabilite con le procedure di cui all'art.9 e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.

6. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di 2 ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica; la durata massima delle assemblee dei capi di istituto e delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione decentrata provinciale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e sempre nei limiti di cui al comma 1 del presente articolo.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comuni-

cazione scritta, fonogramma o fax, ai capi d'istituto delle scuole interessate all'assemblea o, per le assemblee dei capi di istituto, al Provveditore agli studi.

La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo del Provveditorato agli studi e in quello dell'istituzione scolastica o educativa interessata. 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 una 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. In tal caso, per il personale docente, l'assemblea si considera unica ai fini di cui al comma 2.

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

9. Il capo d'istituto:

a. per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente, sospende le attività didattiche delle sole classi o sezioni di scuola materna 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, d'intesa con i soggetti sindacali di cui all'art.14 la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza degli ingressi alla scuola, al centralino, ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

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

11. Per il personale docente, quanto previsto dai

tate per il rapporto a tempo pieno.

9. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione degli organi dell'amministrazione scolastica, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione.

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 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 giornaliera.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge 29 dicembre 1988, n.554 e successive modificazioni ed integrazioni.

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'art.7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989, n.117.

14. Ai sensi dell'art.1, le disposizioni di cui al presente articolo sono applicate nelle scuole di ogni ordine e grado aventi sede nella provincia di Bolzano, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.P.R. 26 luglio 1976, n.752.

**Art.53 - Rapporto di lavoro a tempo determinato RIMANE VIGENTE**

1. Nei casi previsti dal D.Lgs.n.297 del 1994, in sostituzione dei provvedimenti di conferimento di supplenza annuale e di supplenza temporanea, si stipulano contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art.184. Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con decorrenza dalla data di effettiva assunzione del servizio e

fino al termine del servizio medesimo.

2. Alla selezione del personale da reclutare si provvede secondo le modalità e nei termini che sono stabiliti dal Ministro della Pubblica Istruzione con l'apposita ordinanza prevista dall'art.581 del D.Lgs.297 del 1994.

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

4. In tali casi, qualora il 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. Le domeniche e le festività infrasettimanali, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio.

5. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto di preavviso, con il rientro in servizio del titolare ovvero al termine indicato nel contratto individuale. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**Art- 54 - Personale ATA: attività aggiuntive RIMANE VIGENTE; viene trattato nel contratto integrativo del 29/7/99**

1. Costituiscono attività aggiuntive del personale A.T.A., le prestazioni di lavoro svolte da tale personale non necessariamente oltre l'orario di lavoro e richiedenti maggior impegno professionale, comprese tra quelle previste dal profilo professionale di appartenenza secondo l'art.51 del presente contratto.

Tali attività consistono in:

- elaborazione ed attuazione di progetti volti a migliorare il livello di funzionalità organizzativa, amministrativa, tecnica e dei servizi generali nell'unità scolastica;
- attività finalizzate al più efficace inserimento degli alunni nei processi formativi (handicap, scuola lavoro, reinserimento scolastico, tossicodipendenza);
- prestazioni aggiuntive che si rendano necessarie per garantire l'ordinario funzionamento dei servizi scolastici ovvero per fronteggiare esi-

l'orario d'obbligo previsto, in ciascun tipo di scuola, per i docenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

8.L'assunzione degli insegnanti di cui ai precedenti commi 5 e 6 può avvenire anche con rapporto di lavoro a tempo parziale.

**Art.48 - Mobilità del personale docente ed educativo cfr.art.19 n.c.**

### SEZIONE III PERSONALE ATA

**Art.49 - Personale amministrativo, tecnico ed ausiliario - area e funzioni cfr.art.30 n.c.**

**N.C.AGGIUNGE:**

**ART.32 - COMPITI E MANSIONI DEL PERSONALE ATA**

**Art.50 - Orario di lavoro cfr.art.33 n.c. ed esplicitazioni contenute nel contratto integrativo del 29/7/99**

**Art.51 - Profili professionali cfr.art.31 n.c. n.c. AGGIUNGE:**

**ART.34: "DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI ED AMMINISTRATIVI"**

**N.C.AGGIUNGE:**

**"ASSISTENTE DI BIBLIOTECA NELLE ACCADEMIE E CONSERVATORI DI MUSICA".**

**N.C.ABOLISCE LA FIGURA DELL'AIUTANTE CUOCO**

**Art.52 - Rapporto di lavoro a tempo parziale RIMANE VIGENTE VERRA' ESPLICITATO NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA NAZIONALE ENTRO IL 31/12/99**

1.Per il personale di cui all'art.49, nelle scuole di ogni ordine e grado 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 complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale, con esclusione della qualifica di responsabile amministrativo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la do-

tazione organica medesima.

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

3.Con ordinanza del Ministero della Pubblica Istruzione, 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 4, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative sono preventivamente comunicate dal Ministero della Pubblica Istruzione alle organizzazioni sindacali di cui all'art.6, comma 1, punto l/

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 atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 7.

7.Il tempo parziale può essere realizzato:

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

- 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).

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 det-

commi 1, 3, 5 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 applicano i commi 3 e 7 del presente articolo, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i capi d'istituto l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del capo d'istituto e del Provveditore agli studi della comunicazione riguardante l'assemblea.

**Art.14 - Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro cfr.art.9 III parte n.c.**

**Art.15 - Diritti e libertà sindacali RIMANE VIGENTE E VIENE ESPLICITATO NEL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL 29/7/99**

1.Le libertà sindacali sono disciplinate dagli artt.54 e 55 del D.Lgs.n.29 del 1993, e successive modificazioni, dalla legge 20 maggio 1970, n.300, ivi richiamata, e dalle disposizioni del presente contratto, nel rispetto dell'art.3, comma 31, della legge 24 dicembre 1993, n.537, del D.P.C.M.27 ottobre 1994, n.770 e dei relativi provvedimenti di attuazione.

2.In particolare continuano a trovare applicazione gli artt.24, 25, 26 - per i capi di istituto e per il personale docente - 27, 28 e 29 del D.P.R.n.209 del 1987.

3.L'Amministrazione è tenuta ad operare le trattenute per contributo sindacale previste dalle deleghe rilasciate dai singoli associati ed a versare gli importi corrispondenti alle Organizzazioni Sindacali destinatarie, secondo le indicazioni fornite dalle Organizzazioni medesime. Conservano validità le deleghe sindacali rilasciate da data anteriore a quella di applicazione del presente CCNL ed in atto alla stessa data.

4.Le trattenute per scioperi brevi restano disciplinate dall'art.595 del D.Lgs.n.297 del 1994, commi 1 e 2.

5.Al fine di consentire l'effettivo espletamento dell'attività sindacale da parte di soggetti di cui ai commi 1, 2, e 3 dell'art.3 del DPCM n.770 del 1994, per i fini previsti dagli stessi commi, il Ministero della Pubblica Istruzione, sentite le OO.SS. di comparto aventi titolo ai permessi sindacali, definisce il riparto dei permessi medesimi, per ciascuna provincia e le modalità di utilizzo a li-

vello di ciascuna scuola o a livello territoriale, dopo aver individuato una quota non inferiore al 15% per la partecipazione alle attività sindacali di livello nazionale.

6.In attuazione di quanto previsto al comma precedente, il Provveditore agli Studi definisce, sulla base delle indicazioni delle organizzazioni sindacali aventi titolo, criteri e modalità per il riparto e l'assegnazione a livello di ciascun istituto, scuola o istituzione scolastica del monte ore disponibili per la fruizione dei permessi sindacali, tenendo conto dei principi di cui all'art.3, comma 10, secondo periodo del DPCM n.770 del 1994.

7.Le parti daranno luogo ad appositi incontri per valutare le implicazioni della disciplina dei distacchi e permessi sindacali di cui al DPCM n.770 del 1994 sul sistema delle relazioni sindacali regolate dal presente accordo.

**Art.16 - Procedure per la conciliazione SARANNO REGOLATE DAL SUCCESSIVO CONTRATTO INTEGRATIVO del 29/7/99**

**Art.17 - Interpretazione autentica dei contratti cfr.art.2 n.c.**

**Art.18 - Contratto individuale di lavoro RIMANE VIGENTE: verrà esplicitato nella contrattazione decentrata nazionale entro il 31/12/99**

1.I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato dei capi di istituto e del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico, ausiliario degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs.n.29 del 1993 e all'art.9 del D.P.C.M.30 dicembre 1993, n.593, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo nazionale.

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

- tipologia del rapporto di lavoro;
- data di inizio del rapporto di lavoro;
- data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato, salvo risoluzione automatica del rapporto, senza preavviso, in caso di rientro anticipato del titolare;

- 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.
3. Il contratto individuale specifica le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. Il contratto di lavoro individuale specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo di lavoro nel tempo applicabile anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. E' causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.
5. L'Amministrazione, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato, invita il destinatario a presentare entro 30 giorni la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti in materia, indicata nel bando di concorso o nelle ordinanze relative alla disciplina concernente il reclutamento del personale scolastico. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dagli artt. 46 e 52, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993 o dall'art. 508 del D.Lgs. n. 297 del 1994. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione o per il nuovo rapporto di lavoro.
6. Quanto previsto dal comma precedente si applica anche alle assunzioni a tempo determinato; in tali casi fino al successivo aggiornamento della graduatoria di cui all'art. 522 e all'art. 581 del D.Lgs. n. 297 del 1994, la documentazione prescritta deve essere presentata, nell'ambito della medesima provincia, solo in occasione del primo contratto stipulato.
7. La mancata presentazione della documentazione di cui ai commi 5 e 6 nei termini e con le

modalità prescritte comporta la mancata stipulazione del contratto, ovvero per i rapporti già instaurati l'immediata risoluzione dei medesimi. Comporta altresì l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro la mancata assunzione del servizio nel termine assegnato, salvo i casi in cui in relazione alle vigenti disposizioni di legge sia impedita l'assunzione in servizio.

8. Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce i provvedimenti di nomina, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto.

**Art. 19 - Ferie cfr. art. 49 n.c. RIMANE VIGENTE, tranne per la parte modificata (comma 10):**

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, in 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 dopo la stipulazione del presente contratto 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 nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro del personale A.T.A su cinque giorni, 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. 21 conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 15.
15. Esse devono essere richieste dal personale docente, educativo ed ATA al Capo di istituto, e dai capi di istituto al Provveditore agli studi. Le ferie sono fruiti nel corso di ciascun anno scola-

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

7. Il tempo parziale può essere realizzato:

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

- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale).

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 capo di istituto, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di 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 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 giornaliera.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge 29 dicembre 1988, n. 554 e successive modificazioni ed integrazioni.

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'art. 7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989, n. 117.

**Art. 47 - Rapporto di lavoro a tempo determinato RIMANE VIGENTE: VERRA' ESPLICITATO NELLA CONTRATTAZIONE DECEN-**

**TRATA NAZIONALE ENTRO IL 31/12/99**

1. Nei casi previsti dal D.Lgs. n. 297 del 1994, in sostituzione dei provvedimenti di conferimento di supplenza annuale e di supplenza temporanea, si stipulano contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 18. Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con decorrenza dalla data di effettiva assunzione del servizio e fino al termine del servizio medesimo.

2. Alla selezione del personale da reclutare si provvede secondo le modalità e nei termini che sono stabiliti dal Ministro della pubblica istruzione con l'apposita ordinanza prevista dall'art. 522 del D.Lgs. n. 297 del 1994.

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

4. 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. Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dall'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio.

5. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, con il rientro in servizio del titolare ovvero al termine indicato nel contratto individuale. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Gli insegnanti di religione cattolica vengono 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.

7. Il rapporto di lavoro del personale di cui al precedente comma viene 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 al-



inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, 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.

2. Quando il rientro in servizio coinvolge le classi terminali dei cicli di studio, il periodo di assenza continuativa di cui al comma precedente è ridotto, ai fini predetti, a novanta giorni.

#### **Art.45 - Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive RIMANE VIGENTE**

1. Il personale docente chiamato a ricoprire le cariche elettive di cui alla legge 27 dicembre 1985, n.816 e che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alla legge medesima, 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, sempre che 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.

5. La programmazione delle assenze di cui ai precedenti commi 1 e 2 non ha alcun valore sostitutivo della documentazione espressamente richie-

sta dall'art.16 della L.n.816 del 1985, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.

#### **Art.46 - Rapporti di lavoro a tempo parziale RIMANE VIGENTE: VERRA' ESPLICITATO NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA NAZIONALE ENTRO IL 31/12/99**

1. L'Amministrazione scolastica può costituire 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 sezione di scuola materna, 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 Ministro della Pubblica Istruzione, previa intesa con i Ministri del Tesoro e per la 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 Ministero della Pubblica Istruzione alle organizzazioni sindacali di cui all'art.6, comma 1 punto l/b e verificate in un apposito incontro.

stico, compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

9. Le ferie devono essere fruito dai capi di istituto e dal personale docente ed educativo durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita al personale docente ed educativo per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. Per il personale docente ed educativo, 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. Per i capi di istituto la fruizione delle ferie nel predetto periodo è consentita per un periodo non superiore a quindici giorni.

**10. VIENE SOSTITUITO** modificando il mese entro cui personale ATA può usufruire delle ferie dell'anno precedente (APRILE anziché DICEMBRE)

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, nonché all'indennità di missione per la durata dei viaggi suddetti. 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 di più di 3 giorni. L'amministrazione deve essere posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

14. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia, 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 per documentate esigenze di servizio, si procede al pa-

gamento sostitutivo delle stesse.

#### **Art.20 - Festività RIMANE VIGENTE:**

1. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge n.23 dicembre 1977, n.937. E' 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 intrannuali di sospensione dell'attività didattica.

#### **Art.21 - Permessi retribuiti cfr.art.49 n.c. RIMANE VIGENTE, tranne per parte modificata:**

1. Al dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sono concessi, sulla base di idonea documentazione, 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 e di affini di primo grado: gg.3

**PER EVENTO** (modifica del n.c.)

I permessi sono concessi a domanda, da presentarsi al capo d'istituto da parte del personale docente ed A.T.A. e al Provveditore agli Studi, da parte dei capi di istituto.

2. A domanda del dipendente sono, inoltre, concessi nell'anno scolastico tre giorni di permesso retribuito per **MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI DOCUMENTATI, ANCHE AL RIENTRO, OD AUTOCERTIFICATI IN BASE ALLE LEGGI VIGENTI. PER GLI STESSI MOTIVI SONO FRUIBILI I SEI GIORNI DI FERIE DURANTE I PERIODI DI ATTIVITA' DIDATTICA DI CUI ALL'ART.19.9, DEL CCNL 95, INDIPENDENTE-MENTE DALLE CONDIZIONI PREVISTE IN TALE NORMA** (art.19 CCNL 95: "per il personale docente ed educativo, la fruibilità dei sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale SENZA ONERI AGGIUNTIVI) (modifica del n.c.).

3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso

di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

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

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per attività aggiuntive e le indennità di cui al successivo art.73, salvo quanto previsto dagli artt.75 e 76.

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 3ter, del decreto legge 27 agosto 1993, n.324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n.423, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate di volta in volta diverse.

7. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri dall'art.7, comma 1 della legge n.30 dicembre 1971, n.1204, integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n.903, fermo restando il trattamento economico del 30% previsto dalla legge per il restante periodo, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 2 della legge 1204 del 1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, gg.30 per anno di permesso retribuito. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art.4 della legge n.1204 del 1971 spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.

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

#### **Art.22 - Permessi brevi RIMANE VIGENTE**

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato stipulato con il Provveditore agli studi, possono essere concessi, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero indivi-

duale 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 orarie.

2. I permessi complessivamente concessi 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, dando possibilmente priorità, il personale docente, alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi con precedenza nella classe ove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.

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

5. Per il personale docente la concessione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

#### **Art.23 - Assenze per malattia cfr.art.49 n.c. RIMANE VIGENTE**

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 può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'amministrazione procede su richiesta del dipendente all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente 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

zione, 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".(n.c.)

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

- alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;

- alla correzione degli elaborati;

- ai rapporti individuali con le famiglie;

**n.c. precisa: art.25.5**

**25.5- Tra le attività funzionali all'insegnamento sono da considerare retribuibili, IN QUANTO AGGIUNTIVE, SOLO QUELLE ECCEDENTI IL LIMITE PREVISTO DALL'ART.42 COMMA 3 lettera a) DEL CCNL 95.**

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, per un totale di 40 ore annue;

b)- la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione. Gli obblighi relativi a queste attività sono determinati dagli ordinamenti dei diversi ordini di scuola e sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti; nella programmazione occorrerà tener conto degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da prevedere di massima un impegno non superiore alle quaranta 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 a quanto previsto nei diversi ordinamenti ed alle diverse modalità organizzative del servizio, il Consiglio di 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.

#### **Art.43 - Attività aggiuntive cfr.art.25 n.c. RIMANE VIGENTE tranne per le parti modificate:**

1. Le attività aggiuntive consistono in attività aggiuntive di insegnamento e attività aggiuntive funzionali all'insegnamento.

2. Le attività aggiuntive, a qualunque titolo prestate, sono deliberate, **dal COLLEGIO DEI DOCENTI** nell'ambito delle risorse

finanziarie disponibili **IN COERENZA CON IL PIANO DELL'OFFERTA FORMATIVA.(n.c.)**

**3.IL COMPENSO ORARIO E LE MODALITÀ' DI ATTRIBUZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE, IVI COMPRESSE QUELLE DI PRATICA SPORTIVA, SONO DETERMINATI IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NAZIONALE; IL COMPENSO E' INCREMENTATO IN MISURA NON INFERIORE AL 10%.OVE NON SIA POSSIBILE UNA QUANTIFICAZIONE ORARIA DELL'IMPEGNO, SI POSSONO PREVEDERE COMPENSI IN MISURA FORFETTIZATA. (n.c.)**

**4 - IL COMPENSO PER LE ATTIVITA' AGGIUNTIVE D'INSEGNAMENTO E' EROGATO PER LE ORE EFFETTIVAMENTE PRESTATE FINO AD UN MASSIMO DI SEI ORE SETTIMANALI. (n.c.)**

**5 - Tra le attività funzionali all'insegnamento sono da considerare retribuibili, IN QUANTO AGGIUNTIVE, SOLO QUELLE ECCEDENTI IL LIMITE PREVISTO DALL'ART.42 COMMA 3 lettera a) DEL CCNL 95**

**6 - I COMPENSI PER LE COLLABORAZIONI DI CUI ALL'ART.19.4 SARANNO DISCIPLINATI IN SEDE DI CONTRATTAZIONE NAZIONALE INTEGRATIVA. (n.c.)**

**N.C.AGGIUNGE:**

**ART.26 - AMPLIAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA E PRESTAZIONI PROFESSIONALI**

**ART.27 - COLLABORAZIONI PLURIME**

#### **Art.44 - Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile RIMANE VIGENTE**

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

**INDIRIZZI DELINEATI NEL PIANO DELL'OFFERTA FORMATIVA DELLA SCUOLA". (n.c.)**  
**7 - SOPPRESSO**  
**8 - SOPPRESSO**

**Art.39 - Attività di progettazione a livello di istituto Cfr.art.28 n.c.**

**VIGE fino ad elezione degli Organi Collegiali in base alla nuova normativa**

**Art.40 - Area docente: obblighi di lavoro cfr.art.24.4 n.c.**

**RESTA CONFERMATO fino al 01/9/2000**

**Art.41 - Attività di insegnamento RIMANE VIGENTE.**

**N.B.: L'ORARIO È REGOLAMENTATO DALL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULL'AUTONOMIA: POICHÈ IL P.O.F.VIENE ADOTTATO DAL CONSIGLIO DELL'ISTITUZIONE CHE SOPRAVANZA IL COLLEGIO DEI DOCENTI, L'ORARIO PUÒ ESSERE MODIFICATO.**

**NEL N.C. NON SI FA ESPLICITO RIFERIMENTO ALL'ART.41 CCNL95: SI EVINCE, PERTANTO, UN EFFETTO DI DECONTRATTUALIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO.**

1.L'attività di insegnamento si svolge in 25 ore settimanali nella scuola materna, in 22 ore settimanali nella scuola elementare e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti di istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali.

2.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 di ciascun modulo, 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 viene 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 a un massimo di 5 giorni nell'ambito del proprio modulo o nel plesso di titolarità.

3.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 e interscolastiche. Rimane fermo quanto disposto dal comma 7 ultimo periodo dell'art.14 del D.P.R. n.399 del 1988.

4.Qualora siano state deliberate sperimentazioni autonome di ordinamento e struttura che comportino la riduzione della durata dell'unità oraria di lezione, i docenti completano l'orario d'obbligo con attività connesse alla sperimentazione o con le altre modalità previste dallo stesso progetto di sperimentazione.

5.L'orario di insegnamento, anche con riferimento al completamento dell'orario d'obbligo ai sensi del comma 3 può essere articolato, sulla base della pianificazione annuale delle attività e nelle forme previste dai vigenti ordinamenti, in maniera flessibile su base plurisettimanale, in misura, di norma, non eccedente le quattro ore.

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

**Art.42 - Attività funzionali all'insegnamento cfr.art.24 n.c.RIMANE VIGENTE tranne per i commi modificati:**

**1 - SOSTITUITO:**

" 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, progetta-

comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5.Il personale 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 Ministero della pubblica istruzione sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione decentrata nazionale. Il personale ATA dichiarato inidoneo a svolgere le mansioni previste dal profilo di appartenenza viene utilizzato dall'amministrazione scolastica in mansioni parziali del profilo di appartenenza o in altro profilo, comunque coerenti.

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 da quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n.162 e dal D.P.R.9 ottobre 1990, n.309.Le modalità applicative saranno regolamentate dal successivo accordo di cui all'art.79.

**8.SOSTITUITO** con: 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, con esclusione di ogni 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 l'eventuale trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo, come determinato ai sensi dell' **art.61 (n.c.) ANZICHE' 63 (CCNL 95)**, comma 1, lett. e), f).

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.(n.c.)

**n.c. AGGIUNGE 8 BIS:**

**"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 ed 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero, di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie, certificate dalla competente ASL. Pertanto, per i giorni anzidetti spetta l'intera retribuzione".**

9.L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico in cui il dipendente presta servizio, o, dai direttori didattici e dai presidi, al Provveditorato agli studi, 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.

10.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 (n.c.)** giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

11.L'istituzione scolastica o l'amministrazione di appartenenza **PUO' DISPORRE (n.c.)** il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale. **TALE DISPOSIZIONE PUO' AVVENIRE FIN DAL PRIMO GIORNO.IL CONTROLLO NON E' DISPOSTO SE IL DIPENDENTE E' RICOVERATO IN OSPEDALI PUBBLICI O CONVENZIONATI. (n.c.)**

12.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 preventiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

13.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.

14.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.

15.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.

16. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

17. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale decorre il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

#### **Art.24 - Aspettativa per motivi di famiglia e di studio cfr.art.49 n.c. RIMANE VIGENTE**

1. L'aspettativa per motivi di famiglia 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 norma si richiamano. L'aspettativa può essere concessa dal capo di istituto al personale docente, educativo ed ATA e dal Provveditore agli Studi ai capi di istituto.

#### **n.c. AGGIUNGE 1 BIS:**

"L'aspettativa spetta anche ai docenti di religione Cattolica di cui all'art.3, commi 6 e 7, del DPR 399/88, ed al personale di cui al comma 3 dell'art.25 CCNL 95 limitatamente alla durata dell'incarico"

2. Ai sensi della predetta norma il dipendente può essere collocato in aspettativa anche per motivi di studio e ricerca.

Per gli incarichi e le borse di studio resta in vigore l'art.453 del D.P.R.n.297 del 1994.

#### **Art.25 - Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato cfr.art.49 n.c. RIMANE VIGENTE tranne per parte modificata**

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 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. L e 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.

3. Il personale docente, educativo ed ATA assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal Provveditore agli studi per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge che si trovi al secondo anno di servizio continuativo, 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. Ai fini di cui ai precedenti commi 3 e 4, la continuità del servizio si intende realizzata nel caso in cui, nell'anno scolastico immediatamente precedente, il personale interessato abbia prestato servizio per almeno 180 giorni, **ANCHE CON CONTRATTI STIPULATI NELLE SCUOLE STATALI PER DIVERSE TIPOLOGIE DI LAVORO. (n.c.)**

6. 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.

7. I periodi di assenza senza assegni interrom-

2. Gli incarichi di cui al primo comma sono conferiti secondo criteri di economicità, di trasparenza, di razionalità e di efficienza, tenendo conto della compatibilità con l'assolvimento dei compiti di istituto, dei titoli professionali e di cultura posseduti dal personale interessato, nonché, ove possibile, della disponibilità del personale stesso. Gli incarichi conferiti da altre amministrazioni pubbliche o da terzi devono essere autorizzati dal Provveditore agli Studi.

#### **n.c.precisa al comma 6:**

**"6 - In riferimento al comma 2 dell'art.33 CCNL 95 le modalità, le procedure ed i compensi relativi al conferimento degli incarichi sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale. Gli stessi incarichi conferiti saranno oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del CCNL da parte dei livelli di Amministrazione che li conferiscono". (n.c.)**

#### **Art.34 - Area dirigenti: orario di lavoro cfr.art.19.3 n.c.**

#### **Art.35 - Area dirigenti: norme specifiche per il periodo di prova RIMANE VIGENTE.**

1. Durante il periodo di prova, i capi di istituto sono tenuti alla frequenza dei corsi di formazione e delle altre iniziative appositamente promosse dall'amministrazione. In tale periodo il capo di istituto è assistito da altro capo di istituto, scelto dall'amministrazione tra quelli aventi specifiche capacità e riconosciuta esperienza professionale.

#### **Art.36 - Area dirigente: valutazione cfr.art.20 n.c.**

#### **Art.37 - Mobilità dei capi di istituto cfr.art.22 n.c.**

#### **N.C.AGGIUNGE: ART.21 INDENNITA' DI DIREZIONE**

#### **Art.38 - Area e funzione docente Cfr.art.23 n.c. RIMANE VIGENTE tranne per i commi sostituiti:**

1. Il personale docente ed educativo degli istituti e scuole di ogni ordine e grado, ivi compresi i conservatori di musica, delle accademie di belle arti, dell'accademia nazionale di danza, dell'accade-

mia nazionale d'arte drammatica, delle istituzioni educative e degli istituti e scuole speciali statali, è collocato nella distinta area professionale del personale docente.

2. Rientrano in tale area i docenti della scuola materna; i docenti della scuola elementare; i docenti della scuola media; i docenti della scuola secondaria superiore diplomati e laureati; il personale educativo dei convitti e degli educandi femminili; i vicedirettori aggiunti dei convitti; gli assistenti delle scuole speciali statali; gli assistenti delle accademie di belle arti e dei licei artistici; i docenti dei conservatori di musica, delle accademie di belle arti e dell'accademia nazionale di danza.

3. 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 dalle leggi dello Stato e dagli altri atti di normazione primaria e secondaria.

#### **4 - SOSTITUITO:**

**"La funzione docente si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti; ESSA SI ESPLICA NELLE ATTIVITA' INDIVIDUALI E COLLEGIALI E NELLA PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DI AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE IN SERVIZIO". (n.c.)**

#### **5 - SOSTITUITO:**

**"IN ATTUAZIONE DELL'AUTONOMIA SCOLASTICA I DOCENTI, NELLE ATTIVITA' COLLEGIALI, 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". (n.c.)**

#### **6 - SOSTITUITO:**

**"Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, 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 D'ISTRUZIONE E NEL RISPETTO DEGLI**

nare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un mese per i capi di istituto e per il personale docente e fino a cinque giorni per il personale ATA.

**Art.28 - Formazione cfr.artt.12, 13, 14 n.c.**  
**“La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale” anziché OBBLIGO DI SERVIZIO (CCNL95)**

**VIENE ABROGATO tranne i commi:**

12.I capi di istituto possono partecipare, previa autorizzazione del Provveditore agli studi, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, a iniziative formative o di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte da Università, IRRSAE o da enti e da associazioni professionali autorizzati dall'amministrazione medesima.

13.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, IRRSAE o da enti e da associazioni professionali autorizzate dall'amministrazione medesima. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite di 20 ore annue, da utilizzare prioritariamente in relazione all'attuazione dei profili professionali. In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze.

**Art.29 - Termini di Preavviso RIMANE VIGENTE**

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;

**Art.30 - Personale delle accademie e dei conservatori n.c. rimanda a successivo contratto integra-**

**tivo del 29/7/99, riportato in altra sezione del presente lavoro**

**Art.31 - Orario ed organizzazione del lavoro del personale del comparto scuola comandato presso IRRSAE, CEDE E BDP. n.c. rimanda a successivo contratto integrativo del 29/7/99, riportato in altra sezione del presente lavoro**

**Art.32 - Personale dirigente - area e funzioni cfr.art.19 n.c.**

**Art.33 - Personale dirigente - incarichi ed attività aggiuntive cfr.art.19 n.c. RIMANE VIGENTE fino alla piena attuazione dell'AUTONOMIA**

1 - Il capo di istituto, superato il periodo di prova, tenuto conto del tipo di istituto cui è preposto e secondo gli ambiti di applicazione professionale, ferme restando le incompatibilità previste da norma di legge, nei casi di riconosciuta esigenza può:  
 a)assumere, nel rispetto dei limiti e con le modalità di cui all'art.58 del D.Lgs.n.29 del 1993 e successive modificazioni, incarichi a termine per il coordinamento di iniziative e progetti a livello provinciale e regionale, e incarichi di collaborazione in studi e ricerche, conferiti dalle amministrazioni pubbliche;  
 b)assolvere a incarichi temporanei di reggenza di altra scuola, in caso di assenza o impedimento del titolare per periodi superiori a due mesi, ferme restando le norme sulla reggenza nella scuola elementare e sugli incarichi di presidenza nella scuola secondaria; ad incarichi di tutorato di capi di istituto in prova o al primo anno di incarico;  
 c)assumere incarichi retribuiti da parte di enti locali e di terzi, nell'ambito di convenzioni aventi per oggetto prestazioni di servizi o utilizzo di strutture e di personale per progetti aperti al territorio, coerenti con le finalità di istituto;  
 d)qualora sia preposto a scuole “polo”, svolgere funzioni di coordinamento di progetti relativi a più scuole tra loro associate;  
 e)svolgere funzioni di progettazione e direzione di corsi di formazione, riconversione e di aggiornamento del personale.

pono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8.Il personale di cui al comma 3, che si trovi al primo anno di servizio, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni retribuiti al 50%.

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

10.Al personale docente, educativo e ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 6, possono essere concessi permessi non retribuiti, per i motivi previsti dall'art.21, commi 1 e 2, fino ad un massimo di 6 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applicano i commi 14 e 15.

11.I permessi di cui al comma precedente interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

12.Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente educativo ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal Capo di istituto, 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%.

13.I periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente comma 12 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

14.Il personale docente, educativo 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.

15.Il permesso di cui al comma precedente è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

16.Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme per la tutela delle lavoratrici madri e dei padri lavoratori poste dalla legge n.1204 del 1971 e dalla legge n.903 del 1977.Nei casi in cui al medesimo personale, in relazione alle vigenti disposizioni di legge, sia impedita l'assunzione del servizio, allo stesso è garantita, nei limiti di durata del rapporto di lavoro a tempo determinato, la conservazione del posto senza assegni.

17.Il periodo di conservazione del posto ai sensi

del comma 16 è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

**18.SOSTITUITO con:**

**“ IL PERSONALE DI CUI AL COMMA 8 HA LO STESSO TRATTAMENTO PER LE ASSENZE DEL PERSONALE DI CUI AL COMMA 6.IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NAZIONALE, LE PARTI SI RISERVANO DI VERIFICARE IL COSTO DELLE MODIFICAZIONI NORMATIVE DI CUI AL PRESENTE ARTICOLO, TENENDO CONTO DELLE RISORSE STANZIATE A TALE PROPOSITO.CIO' AL FINE DI VALUTARE L'INTRODUZIONE DI ULTERIORI MIGLIORAMENTI AGLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI CUI AL PRESENTE ARTICOLO”.(n.c.)**

**Art.26 - Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio. RIMANE VIGENTE**

1.In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui agli artt.23, comma 8, lett. a) e art.63, comma 1.  
 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.23, commi 1, 2 e 3.  
 3.Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni di legge per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

**Art.27 - Progressione professionale cfr.art.16.RIMANE VIGENTE per il seguente comma:**

3.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 i capi di istituto e 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 discipli-