



# RACCOLTA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

*Comparto Scuola  
Personale non dirigente*

Gennaio 2017

## INDICE

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>12</b>
ART. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza del presente contratto ..	12
ART. 2 - Interpretazione autentica del contratto .....	13
<b>Capo II RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>14</b>
ART. 3 - Obiettivi e strumenti .....	14
ART. 4 - Contrattazione collettiva integrativa.....	14
ART. 5 - Partecipazione .....	16
ART. 6 - Relazioni a livello di istituzione scolastica .....	17
ART. 7 - Composizione delle delegazioni .....	19
ART. 8 – Assemblee .....	20
<b>CAPO III NORME COMUNI .....</b>	<b>22</b>
ART. 9 - Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica .....	22
ART.10 - Mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale .....	23
ART. 11 - Pari opportunità .....	25
ART. 12 - Congedi parentali .....	26
ART. 13 - Ferie .....	28
ART. 14 - Festività .....	29
ART. 15 - Permessi retribuiti .....	29
ART. 16 - Permessi brevi .....	30
ART. 17 - Assenze per malattia.....	31
ART. 18 - Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio .	34
ART. 19 - Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato .....	34
ART. 20 - Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio .....	36
ART. 21 - Individuazione del personale avente diritto di mensa gratuita .....	37
ART. 22 - Personale impegnato in attività di educazione degli adulti ed in altre tipologie di attività didattica .....	37
ART. 23 - Termini di preavviso .....	38
<b>CAPO IV DOCENTI .....</b>	<b>39</b>

ART. 24 - Intenti comuni .....	39
ART. 25 - Area docenti e contratto individuale di lavoro .....	39
ART. 26 - Funzione docente .....	40
ART. 27 - Profilo professionale docente.....	40
ART. 28 - Attività di insegnamento.....	40
ART. 29 - Attività funzionali all'insegnamento.....	42
ART. 30 - Attività aggiuntive e ore eccedenti .....	43
ART. 31 - Ricerca e innovazione .....	43
ART. 32 - Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali .....	44
ART. 33 - Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa .....	44
ART. 34 - Attività di collaborazione con il dirigente scolastico .....	45
ART. 35 - Collaborazioni plurime.....	45
ART. 36 - Contratti a tempo determinato per il personale in servizio .....	45
ART. 37 - Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile .....	46
ART. 38 - Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive.....	46
ART. 39 - Rapporti di lavoro a tempo parziale.....	47
ART. 40 - Rapporto di lavoro a tempo determinato.....	48
ART. 41 - Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie .....	49
ART. 42 - Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le università .....	49
ART. 43 - Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica.....	50
<b>Capo V PERSONALE ATA .....</b>	<b>50</b>
ART. 44 - Contratto individuale di lavoro.....	50
ART. 45 - Periodo di prova .....	51
ART. 46 - Sistema di classificazione professionale del personale ata .....	53
ART. 47 - Compiti del personale ata .....	53
ART. 48 - Mobilità professionale del personale ata.....	53
ART. 49 - Valorizzazione della professionalità degli assistenti amministrativi e tecnici, e dei collaboratori scolastici.....	54
ART. 50 - Posizioni economiche per il personale ata .....	54

ART. 51 - Orario di lavoro ata.....	55
ART. 52 - Permessi ed assenze del personale ata chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive .....	56
ART. 53 - Modalità di prestazione dell'orario di lavoro.....	56
ART. 54 - Ritardi, recuperi e riposi compensativi.....	59
ART. 55 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali .....	59
ART. 56 - Indennità di direzione e sostituzione del dsga .....	60
ART. 57 - Collaborazioni plurime per il personale ata.....	60
ART. 58 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	61
ART. 59 - Contratto a tempo determinato per il personale in servizio.....	63
ART. 60 - Rapporto di lavoro a tempo determinato.....	63
ART. 61 - Restituzione alla qualifica di provenienza .....	63
ART. 62 - Sequenza contrattuale .....	63
<b>CAPO VI LA FORMAZIONE.....</b>	<b>64</b>
ART. 63 - Formazione in servizio.....	64
ART. 64 - Fruizione del diritto alla formazione .....	65
ART. 65 - Livelli di attività.....	66
ART. 66 - Il piano annuale delle istituzioni scolastiche .....	67
ART. 67 - I soggetti che offrono formazione .....	67
ART. 68 - Formazione in ingresso.....	68
ART. 69 - Formazione per il personale delle scuole in aree a rischio o a forte processo immigratorio o frequentate da nomadi .....	69
ART. 70 - Formazione degli insegnanti che operano in ambienti di apprendimento particolari .....	69
ART. 71 - Commissione bilaterale per la formazione.....	70
<b>CAPO VII TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO.....</b>	<b>70</b>
ART. 72 – Finalità .....	70
ART. 73 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza .....	71
ART. 74 - Organismi paritetici territoriali.....	72
ART. 75 - Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza.....	73
ART. 76 - Norme di rinvio .....	73
<b>CAPO VIII ASPETTI ECONOMICO-RETRIBUTIVI GENERALI.....</b>	<b>73</b>
ART. 77 - Struttura della retribuzione.....	73

ART. 78 - Aumenti della retribuzione base .....	74
ART. 79 - Progressione professionale.....	74
ART. 80 - Tredicesima mensilità' .....	74
ART. 81 - Effetti dei nuovi stipendi .....	75
ART. 82 - Compenso individuale accessorio per il personale ata. ....	75
ART. 83 - Retribuzione professionale docenti.....	77
ART. 84 - Fondo dell'istituzione scolastica .....	77
ART. 85 – Nuovi criteri di ripartizione delle risorse per il finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica .....	78
ART. 86 - Compensi accessori per il personale in servizio presso ex IRRE e MPI .....	78
ART. 87 - Attività complementari di educazione fisica .....	79
ART. 88 - Indennità e compensi a carico del fondo d'istituto.....	79
ART. 89 - Direttore dei servizi generali e amministrativi.....	81
Art. 90 - Norme transitorie di parte economica .....	81
<b>CAPO IX NORME DISCIPLINARI.....</b>	<b>82</b>
<b>SEZIONE I Personale docente.....</b>	<b>82</b>
ART. 91 - Rinvio delle norme disciplinari .....	82
<b>SEZIONE II Personale amministrativo, tecnico e ausiliario.....</b>	<b>83</b>
ART. 92 - Obblighi del dipendente .....	83
ART. 93 - Sanzioni e procedure disciplinari.....	85
ART. 94 - Competenze .....	86
ART. 95 - Codice disciplinare .....	86
ART. 96 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	89
ART. 97 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....	91
ART. 98 - Comitato paritetico sul mobbing .....	92
ART. 99 - Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro .....	93
<b>CAPO X PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO .....</b>	<b>94</b>
ART. 100 - Vertenze ed organismi di conciliazione.....	94
ART. 101 - Sistema delle relazioni sindacali.....	94
ART. 102 – Partecipazione .....	95

ART. 103 - Impegni connessi con l'attuazione dell'autonomia scolastica e con il piano dell'offerta formativa .....	95
ART. 104 - Progetti finalizzati al miglioramento dell'offerta formativa ed al superamento del disagio scolastico .....	96
ART. 105 – Ferie.....	96
ART. 106 - Rapporto di lavoro a tempo determinato.....	97
ART. 107 - Orari e ore eccedenti.....	97
ART. 108 - Mobilità tra le istituzioni scolastiche all'estero.....	98
ART. 109 - Mobilità professionale verso le istituzioni scolastiche all'estero....	99
ART. 110 - Iscrizione alle graduatorie permanenti per la destinazione all'estero .....	99
ART. 111 - Modalità di svolgimento della prova di accertamento della conoscenza della lingua .....	99
ART. 112 - Valutazione della prova di accertamento linguistico .....	100
ART. 113 - Riformulazione e aggiornamento delle graduatorie permanenti .	101
ART. 114 - Gestione delle graduatorie per la destinazione all'estero .....	102
ART. 115 - Esaurimento di graduatoria e prove straordinarie.....	103
ART. 116 - Durata del servizio all'estero .....	103
ART. 117 - Interruzione del servizio all'estero.....	104
ART. 118 - Calcolo degli anni di servizio all'estero.....	104
ART. 119 - Restituzione ai ruoli metropolitani in caso di assenze per malattia .....	104
ART. 120 - Restituzione ai ruoli metropolitani per incompatibilità e per motivi di servizio .....	104
ART. 121 - Restituzione ai ruoli metropolitani a seguito di sanzioni disciplinari .....	105
ART. 122 - Foro competente .....	105
ART. 123 - Norme applicative.....	105
ART. 124 - Fruizione dei permessi.....	106
ART. 125 - Fruizione del diritto alla formazione.....	106
ART. 126 - Sequenza contrattuale.....	106
<b>CAPO XI PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE.....</b>	<b>107</b>
ART. 127 - Profilo professionale e funzione del personale educativo .....	107
ART. 128 - Attività educativa.....	107

ART. 129 - Azioni funzionali all'attività educativa .....	107
ART. 130 – Attività aggiuntive .....	108
ART. 131 - Attività di progettazione a livello di istituzione .....	109
ART. 132 - Attività di collaborazione con il dirigente scolastico.....	110
ART. 133 - Obblighi di lavoro.....	110
ART. 134 - Norma finale .....	111
<b>CAPO XII CONCILIAZIONE ED ARBITRATO .....</b>	<b>111</b>
ART. 135 - Tentativo obbligatorio di conciliazione .....	111
ART. 136 – Arbitrato .....	113
ART. 137 - Modalità di designazione dell'arbitro .....	113
ART. 138 - Norma finale .....	114
<b>CAPO XIII TELELAVORO .....</b>	<b>114</b>
ART. 139 - Disciplina del telelavoro .....	114
ART. 140 - Orario di lavoro .....	115
ART. 141 – Formazione .....	115
ART. 142 - Copertura assicurativa.....	116
ART. 143 - Criteri operativi .....	116
ART. 144 - Norma finale di rinvio .....	116
<b>CAPO XIV DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>117</b>
ART. 145 - Personale in particolari posizioni di stato.....	117
ART. 146 - Normativa vigente e disapplicazioni.....	117
ART. 147 - Aumenti contrattuali ai capi di istituto .....	119
ART. 148 - Previdenza complementare .....	119
ART. 149 - Verifica delle disponibilità finanziarie complessive .....	119
ART. 150 - Norma di rinvio .....	119
TABELLA 1 .....	120
TABELLA 2 .....	120
TABELLA 3 .....	120
TABELLA 4 .....	120
TABELLA 5 .....	121
TABELLA 6 .....	121
TABELLA 7 .....	121

TABELLA 8 .....	122
TABELLA 9 .....	122
TABELLA A – Profili di area del personale ATA.....	123
TABELLA B – Requisiti culturali per l'accesso ai profili professionali del personale ATA .....	125
TABELLA C - Corrispondenza tra aree e profili professionali del personale ATA .....	126
TABELLA C1 – Equivalenza vecchio-nuovo ordinamento personale ATA .....	127
TABELLA D.....	127
ALLEGATO N. 1 Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali .....	130
ALLEGATO N. 2 Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni .....	134
D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62 .....	134
<b>Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</b> .....	<b>134</b>
<b>CCNL 8 aprile 2008, sequenza contrattuale.....</b>	<b>145</b>
ART. 1 Nuovi criteri di ripartizione delle risorse per il finanziamento del Fondo dell'istituzione scolastica .....	145
ART. 2 Retrodatazione incrementi stipendiali .....	146
ART. 3 Valorizzazione del personale docente .....	146
ART. 4 Integrazione alla disciplina del fondo dell'istituzione scolastica .....	146
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....	146
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.....	147
<b>CCNL 25 luglio 2008 personale ATA, sequenza contrattuale .....</b>	<b>149</b>
ART. 1 – Compiti del personale ATA, mobilità professionale, valorizzazione della professionalità .....	149
ART. 2 – Rivalutazione del valore economico delle posizioni economiche e assegnazioni di nuove posizioni economiche nell'area B .....	150
ART. 3 – Accesso al fondo di istituto del D.S.G.A. ....	151
ART. 4 – Modifica della tabella B allegata al CCNL 29.11.2007 .....	152
DICHIARAZIONE CONGIUNTA.....	154
<b>CCNL secondo biennio economico 2008-2009 del 23 gennaio 2009 .....</b>	<b>155</b>
ART. 1 - Durata e decorrenza del contratto biennale .....	155



ART. 2 - Aumenti della retribuzione base .....	155
ART. 3 - Effetti dei nuovi stipendi.....	155
ART. 4 - Fondo dell'Istituzione scolastica e nuovi parametri unitari di distribuzione .....	156
ART. 5 – Risorse posizioni economiche personale ATA .....	156
ART. 6 - Norma finale.....	157
DICHIARAZIONE CONGIUNTA.....	157
<b>CCNL, del 4 agosto 2011, ai sensi dell'art. 9, comma 17, del d.l. 13 maggio 2011, convertito con modificazioni nella legge n. 106 del 12 luglio 2011, ..</b>	<b>160</b>
Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza .....	160
Art. 2 Rimodulazione posizioni stipendiali.....	160
TABELLA A .....	161
<b>CCNL, del 13 marzo 2013, relativo al reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del d.l. n. 78/2010 e dell'art. 4 comma 83 della legge n. 183/2011 .....</b>	<b>162</b>
Art. 1 Campo di applicazione, decorrenza e finalità .....	162
Art. 2 Individuazione risorse economiche .....	162
Art. 3 Norma programmatica.....	165
<b>CCNL, del 7 agosto 2014, relativo al reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del D.L. n. 78/2010e dell'art. 4 comma 83 della legge n. 183/2011 ed al recupero dell'utilità dell'anno 2012 ai fini dell'anzianità necessaria alla maturazione degli scatti stipendiali del personale della Scuola .....</b>	<b>166</b>
Art. 1 Campo di applicazione, decorrenza e finalità .....	166
Art. 2 Individuazione risorse economiche .....	166
<b>CCNL, del 7 agosto 2014, relativo al riconoscimento al personale ATA della Scuola dell'emolumento una-tantum avente carattere stipendiale di cui all'art. 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41 .....</b>	<b>169</b>
Art. 1 Campo di applicazione, decorrenza e finalità .....	169
Art. 2 Emolumento una-tantum avente carattere stipendiale .....	169
<b>CCNL, del 10 novembre 2014, per il riconoscimento ai direttori dei servizi generali ed amministrativi dell'indennità di cui all'art. 19, comma 5-bis, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, come integrato dall'art. 4, comma 70 della legge 12/11/2011, n. 183.....</b>	<b>171</b>

Art. 1 Campo di applicazione, decorrenza e finalità .....	171
Art. 2 Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche .....	171

## INTRODUZIONE

La presente raccolta ordina ed espone in modo sistematico e unitario tutte le vigenti disposizioni di fonte negoziale, riferibili al testo unico del comparto scuola, fin qui intervenute tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali del comparto.

L'Agenzia, già per il quadriennio normativo 2002-2005, in linea con il relativo atto di indirizzo, ha redatto per il comparto scuola un testo unico comprensivo di tutte le disposizioni contenute nei 15 accordi precedenti, sottoscritti dal 1994 al 2001, al fine di facilitare la leggibilità e la comprensione del CCNL del comparto.

Con la compilazione di questa raccolta, che aggiunge al testo unico 2006-2009 tutti i contratti sottoscritti in data successiva, si intende semplificare il rinvenimento, in un unico contesto, di tutte le norme che disciplinano il rapporto di lavoro del personale della scuola.

Si tratta, pertanto, di un testo meramente compilativo privo del carattere di ufficialità.

*CONTRATTI COLLETTIVI COLLAZIONATI:* CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto il 29.11.2007; sequenza contrattuale personale ATA art. 62 CCNL del 29.11.2007 sottoscritta il 25.07.2008; sequenza contrattuale art. 85, comma 3 e art. 90 commi 1, 2, 3 e 5 CCNL 29.11.2007 sottoscritta l'8.04.2008; CCNL secondo biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 23.01.2009; CCNL relativo al personale del comparto scuola ai sensi dell'art. 9, comma 17, del d.l. 13 maggio 2011 n. 70, convertito con modificazioni nella legge n. 106 del 12 luglio 2011 sottoscritto il 04.08.2011; CCNL relativo al reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del d.l. n. 78/2010 e dell'art. 4, comma 83 della legge n. 183/2011 sottoscritto il 13.03.2013; CCNL relativo al reperimento delle risorse per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del d.l. n. 78/2010 e dell'art. 4, comma 83, della legge n. 183/2011 ed al recupero dell'utilità dell'anno 2012 ai fini dell'anzianità necessaria alla maturazione degli scatti stipendiali del personale del comparto Scuola; CCNL relativo al riconoscimento al personale ATA del comparto Scuola dell'emolumento una-tantum avente carattere stipendiale di cui all'art. 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n.41; CCNL per il riconoscimento ai direttori dei servizi generali ed amministrativi dell'indennità di cui all'art. 19, comma 5-bis, del decreto legge 6 luglio 2011, n.98, convertito con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n.111, come integrato dall'art. 4, comma 70, della legge 12 novembre 2011, n.183.

## CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

### **ART. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza del presente contratto**

1. Il presente contratto collettivo nazionale, per il quadriennio giuridico 2006/2009 e per il biennio economico 2006/2007, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente al comparto di cui all'art. 2, lettera I, del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11 giugno 2007. Il personale del comparto si articola nelle seguenti aree professionali:

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

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

3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla predetta data di stipulazione.

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

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura contrattuale di cui agli artt. 47 e 48 del d.lgs. n.165/2001<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Comma disapplicato per effetto delle nuove previsioni in materia dell'Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e della specifica intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009, nonché di quelle del d.lgs. n. 150/2009: "Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette". Attualmente l'istituto trova la sua regolamentazione nell'art. 2, comma 35, della legge n. 203/2008. Successivamente, in materia, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, lett. d), del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 emanato in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D. L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, nonché l'art. 1, comma 452, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147, che ha stabilito che

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel biennio in questione, secondo quanto previsto dall'accordo tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993<sup>2</sup>.

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

8. Per quanto concerne il personale scolastico delle province autonome di Trento e Bolzano, si applica quanto previsto dai decreti legislativi 24.07.96, nn. 433 e 434, quest'ultimo come integrato dal d.lgs. n.354/1997.

## **ART. 2 - Interpretazione autentica del contratto**

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

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

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

---

l'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017 è quella in godimento al 31 dicembre 2013. Più di recente, l'art. 1, comma 255, della legge 13 dicembre 2014, n. 190 ha esteso quest'ultima previsione al periodo 2015-2018. In materia si rinvia alle specifiche indicazioni fornite dal Ministero dell'economia e finanze, consultabili sul relativo sito istituzionale, nella sezione RGS - Ragioneria generale dello Stato, Attività istituzionali, Ordinamenti e costi del lavoro pubblico, Indennità di vacanza contrattuale.

<sup>2</sup> Comma disapplicato, v. nota n. 1: "Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato Accordo del 23 luglio 1993".

## Capo II RELAZIONI SINDACALI<sup>3</sup>

### ART. 3 - Obiettivi e strumenti

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

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

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

a) contrattazione collettiva: si svolge in ambito territoriale nazionale, regionale e a livello di istituzione scolastica, con le modalità, i tempi e le materie indicate agli artt. 4 e [6](#)<sup>(PAG. 17)</sup>;

b) partecipazione: si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e delle intese. Essa può prevedere altresì l'istituzione di commissioni paritetiche con finalità propositive, secondo le modalità indicate [nell'art. 5](#)<sup>(PAG. 16)</sup>;

c) interpretazione autentica dei contratti collettivi di cui [all'art. 2](#)<sup>(PAG. 13)</sup>.

### ART. 4 - Contrattazione collettiva integrativa

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

---

<sup>3</sup> La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso tenere conto delle previsioni dell'art. 40, commi 1 e 5, e art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt 54 e 34 del d.lgs n. 150/2009 e successivamente dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del d.l. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della funzione pubblica. In materia, si considerino anche le previsioni dell'art. 40-bis del d. lgs. 165/2001, come sostituito integralmente dall'art.55 del d. lgs. 150/2009 e successivamente modificato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del d. lgs. 33/2013

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

A) MOBILITA':

- con cadenza, di norma biennale, collegata alla durata di definizione dell'organico, la mobilità compartimentale, a domanda e d'ufficio. In tale ambito si dovrà garantire la stabilità pluriennale dell'organico al fine di assicurare la continuità didattica del personale docente con particolare riferimento ai docenti di sostegno e a quelli impegnati nelle aree a rischio, nelle scuole di montagna e nelle classi funzionanti negli ospedali. Inoltre, sempre in sede di contrattazione, verranno ricercate le forme appropriate per favorire l'incontro tra competenze ed aspirazioni dei singoli insegnanti e le esigenze formative che processi innovativi e diagnosi valutative fanno maturare nelle singole scuole;
- utilizzazione del personale in altre attività di insegnamento;
- utilizzazione del personale soprannumerario e inidoneo, nonché di quello collocato fuori ruolo;
- procedure e criteri di utilizzazione del personale, tenuto altresì conto di quanto previsto dalla legge n. 268/2002 e dalla legge n. 289/2002
- mobilità intercompartimentale.

B) FORMAZIONE: con cadenza annuale, obiettivi, finalità e criteri di ripartizione delle risorse finanziarie per la formazione del personale. Si perseguirà l'obiettivo di superare la frammentazione degli interventi, ridefinendo le modalità di accreditamento degli enti e delle associazioni professionali e disciplinari, nonché delle iniziative idonee a costituire adeguato supporto alle attività didattiche, le procedure per strutturare le singole iniziative formative, riallocando le risorse a favore dell'attività delle singole scuole e monitorando gli esiti della formazione.

C) con cadenza di norma biennale, criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali.

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

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

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



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

d) criteri di utilizzazione del personale;

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

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

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

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

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

d) modalità per la costituzione di una commissione bilaterale incaricata dell'assistenza, supporto e monitoraggio delle relazioni sindacali sul territorio regionale.

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

6. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del d.lgs. n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa si attua ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n.165/2001. Entro i primi 10 giorni di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Decorso ulteriore 20 giorni dall'inizio effettivo delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa, nell'ambito della vigente disciplina contrattuale.<sup>4</sup>

## **ART. 5 - Partecipazione**

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

L'Amministrazione scolastica nazionale e regionale, con cadenza almeno annuale e nell'ambito delle proprie autonome e distinte responsabilità, fornisce informazioni preventive e la relativa documentazione cartacea e/o informatica necessaria sulle seguenti materie, ai soggetti identificati [all'art. 7](#)<sup>(PAG. 19)</sup>;

---

<sup>4</sup> Si precisa che il comma 4 dell'art. 40-bis, prima richiamato, è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n. 33 del 2013 e le relative previsioni sono, ora, contenute nell'art. 21 del citato D.Lgs. 33 del 2013

- a) formazione in servizio, aggiornamento, autoaggiornamento e piani di riconversione del personale in relazione alle situazioni di esubero;
- b) criteri per la definizione e la distribuzione degli organici di tutto il personale;
- c) modalità organizzative per l'assunzione del personale a tempo determinato e indeterminato;
- d) documenti di previsione di bilancio relativi alle spese per il personale;
- e) operatività di nuovi sistemi informativi o di modifica dei sistemi preesistenti concernenti i servizi amministrativi e di supporto dell'attività scolastica;
- f) dati generali sullo stato dell'occupazione degli organici e di utilizzazione del personale;
- g) strumenti e metodologie per la valutazione della produttività ed efficacia qualitativa del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;
- h) andamento generale della mobilità;
- i) esiti dei monitoraggi effettuati dall'Amministrazione;
- j) accesso all'intranet scolastico per le informazioni di cui sono titolari le OO.SS. ai sensi del relativo CCNQ;
- k) informazione sulle risorse globali assegnate alle scuole per il loro funzionamento.

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

## **ART. 6 - Relazioni a livello di istituzione scolastica**

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

2. Sono materie di informazione preventiva annuale le seguenti:

- a) proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;
- b) piano delle risorse complessive per il salario accessorio, ivi comprese quelle di fonte non contrattuale;
- c) criteri di attuazione dei progetti nazionali, europei e territoriali;

- d) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- e) utilizzazione dei servizi sociali;
- f) criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti derivanti da specifiche disposizioni legislative, nonché da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'Amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni;
- g) tutte le materie oggetto di contrattazione;

Sono materie di contrattazione integrativa le seguenti:

- h) modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al piano dell'offerta formativa e al piano delle attività e modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al relativo piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo;
- i) criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica. Ritorni pomeridiani;
- j) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, così come modificata e integrata dalla legge n.83/2000;
- k) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l) criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari;
- m) criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto;

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

Se le Parti non giungono alla sottoscrizione del contratto entro il successivo 30 novembre, le questioni controverse potranno dalle Parti medesime essere sottoposte alla commissione di cui [all'art. 4, comma 4, lettera d\)](#)<sup>(PAG. 14)</sup> che fornirà la propria assistenza.

Sono materia di informazione successiva le seguenti:

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

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

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

4. Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico tutte le procedure previste dal presente articolo debbono concludersi nei termini stabiliti dal direttore generale regionale per le questioni che incidono sull'assetto organizzativo e, per le altre, nei tempi congrui per assicurare il tempestivo ed efficace inizio delle lezioni. I compensi per le attività svolte e previste dal contratto integrativo vigente sono erogate entro il 31 agosto.

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

6. I revisori effettuano il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 48 del d.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata dal dirigente scolastico per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 30 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi ostativi sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali di cui al successivo art. 7, ai fini della riapertura della contrattazione.

## **ART. 7 - Composizione delle delegazioni**

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:

I - a livello di amministrazione:

a) per la parte pubblica:

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

- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;

b) per le organizzazioni sindacali:

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

II-A livello di ufficio scolastico regionale:

a) per la parte pubblica:

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

b) per le organizzazioni sindacali:

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

III -A livello di istituzione scolastica:

a) per la parte pubblica:

- dal dirigente scolastico;

b) per le organizzazioni sindacali:

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

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

## **ART. 8 – Assemblee**

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

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

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

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

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

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

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

5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma precedente, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui [all'art.6](#)<sup>(PAG. 17)</sup> e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.

6. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di 2 ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o educativa nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1 del presente articolo.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea. La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.

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

9. Il dirigente scolastico:

a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;

b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, al centralino e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

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

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

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

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

### CAPO III NORME COMUNI

#### **ART. 9 - Misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica**

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

2. A tale scopo ogni direttore regionale stipulerà, entro i termini di cui [all'art. 4, comma 3, lettera b](#)<sup>(PAG. 14)</sup>, apposito contratto integrativo regionale con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL per indicare i criteri di utilizzo da parte delle scuole del fondo accreditato dal Ministero per le aree a rischio, a forte processo immigratorio e per la dispersione scolastica, la durata dei progetti, gli obiettivi di lotta all'emarginazione scolastica da conseguire e i sistemi di rilevazione dei risultati da comunicare al MPI e alle OO.SS, favorendo la pluralità e la diffusione delle esperienze sul territorio.

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

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

### **ART.10 - Mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale<sup>5</sup>**

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

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

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

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

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

Ciò si può realizzare anche attraverso:

---

<sup>5</sup> In materia di mobilità territoriale e professionale è intervenuta la Legge n. 107 del 13.07.2015, che all'art. 1, comma 108, così dispone: " Per l'anno scolastico 2016/2017 è avviato un piano straordinario di mobilità territoriale e professionale su tutti i posti vacanti dell'organico dell'autonomia, rivolto ai docenti assunti a tempo indeterminato entro l'anno scolastico 2014/2015. Tale personale partecipa, a domanda, alla mobilità per tutti gli ambiti territoriali a livello nazionale, in deroga al vincolo triennale di permanenza nella provincia, di cui all'articolo 399, comma 3, del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, e successive modificazioni, per tutti i posti vacanti e disponibili inclusi quelli assegnati in via provvisoria nell'anno scolastico 2015/2016 ai soggetti di cui al comma 96, lettera b), assunti ai sensi del comma 98, lettere b) e c). Successivamente, i docenti di cui al comma 96, lettera b), assunti a tempo indeterminato a seguito del piano straordinario di assunzioni ai sensi del comma 98, lettere b) e c), e assegnati su sede provvisoria per l'anno scolastico 2015/2016, partecipano per l'anno scolastico 2016/2017 alle operazioni di mobilità su tutti gli ambiti territoriali a livello nazionale, ai fini dell'attribuzione dell'incarico triennale. Limitatamente all'anno scolastico 2015/2016, i docenti assunti a tempo indeterminato entro l'anno scolastico 2014/2015, anche in deroga al vincolo triennale sopra citato, possono richiedere l'assegnazione provvisoria interprovinciale. Tale assegnazione può essere disposta dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca nel limite dei posti di organico dell'autonomia disponibili e autorizzati."



- specifici percorsi formativi di riqualificazione e riconversione professionale mirati all'assegnazione di posti di lavoro vacanti;
- rimborso spese, da erogare anche in misura forfetaria, per l'effettiva frequenza dei relativi corsi;
- indennità forfetaria di prima sistemazione;
- incentivazione al conseguimento di titoli di studio ed alla integrazione dei percorsi universitari, utili ai fini del reimpiego.

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

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

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

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

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

10. Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001, il personale docente utilizzato, a domanda o d'ufficio, ivi compresa l'assegnazione provvisoria, in altro tipo di cattedra o posto, ha diritto all'eventuale trattamento economico superiore, rispetto

a quello di titolarità, previsto per detto tipo di cattedra o posto. La maggiore retribuzione è corrisposta per il periodo di utilizzazione, in misura corrispondente a quella cui l'interessato avrebbe avuto titolo se avesse ottenuto il passaggio alla cattedra o posto di utilizzazione. In caso di utilizzazione parziale, la corresponsione avrà luogo in rapporto proporzionale con l'orario settimanale d'obbligo.

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

### **ART. 11 - Pari opportunità<sup>6</sup>**

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso il MPI il Comitato pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125<sup>7</sup>, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro del MIUR e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:

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

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

- percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo, con particolare riferimento ai progetti per l'orientamento scolastico, alla riformulazione dei contenuti d'insegnamento, al superamento degli stereotipi nei libri di testo, alle politiche di riforma;

---

<sup>6</sup> Disapplicato dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 che all'art. 21, comma 1, lett. c) e comma 2 prevede entro 120 giorni dall'entrata in vigore della stessa, la costituzione di un "comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che dovrà sostituire, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti fino ad oggi ai sensi dei contratti collettivi di lavoro.

<sup>7</sup> La legge n. 125/1991 è stata abrogata dall'art. 57 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'art. 11.

- azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
- iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
- flessibilità degli orari di lavoro;
- fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

4. L'amministrazione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n° 387<sup>8</sup>. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici della scuola, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

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

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

## **ART. 12 - Congedi parentali**

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

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del d.lgs. n. 151/2001 alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'[art. 17, comma 8](#)<sup>(PAG. 31)</sup>. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.

---

<sup>8</sup> Il presente decreto è stato abrogato dall'art. 72, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione degli articoli 19, commi da 8 a 18, e 23. Successivamente, l'art. 23 è stato abrogato dal comma 2 dell'art. 66, d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001.

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

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

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

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

## ART. 13 - Ferie

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neo-assunti nella scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.
5. Nell'ipotesi che il POF d'istituto preveda la settimana articolata su cinque giorni di attività, per il personale ATA il sesto è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie e i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno
6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui [all'art. 15](#)<sup>(PAG. 29)</sup> conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse devono essere richieste dal personale docente e ATA al dirigente scolastico.
9. Le ferie devono essere fruitive dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita al personale docente per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. Per il personale docente la fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto [dall'art. 15, comma 2](#)<sup>(PAG. 29)</sup>.
10. In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruitive dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica. In analoga situazione, il personale A.T.A. fruirà delle ferie non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA.
11. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale A.T.A. può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà comunque essere effettuata nel

rispetto dei turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1 luglio-31 agosto.

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

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

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

15. All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse, sia per il personale a tempo determinato che indeterminato<sup>(9)</sup>.

#### **ART. 14 - Festività**

1. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo<sup>10</sup>.

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

#### **ART. 15 - Permessi retribuiti<sup>11</sup>**

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

---

<sup>9</sup> Sul punto è intervenuto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 che, all'art.5, comma 8, espressamente prevede la non monetizzazione delle ferie all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>10</sup> In relazione a tale previsione si richiamano le disposizioni dell'art. 1, comma 24, del d. l. n. 138/2011 come modificato della legge di conversione n.148/2011.

<sup>11</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

- partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
- lutti per perdita del coniuge di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: gg. 3 per evento, anche non continuativi.

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

2. Il dipendente, inoltre, ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui [all'art. 13, comma 9](#)<sup>(PAG. 28)</sup>, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

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

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

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

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2, comma 3 ter, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi né riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti<sup>(12)</sup>.

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

## **ART. 16 - Permessi brevi**

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino

---

<sup>12</sup> Vedi per gli aspetti applicativi la circolare n. 13/2010 e n. 2/2011 del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione.



ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.

2. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale A.T.A.; per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento.

3. Entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio. Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.

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

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

### **ART. 17 - Assenze per malattia**

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

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

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

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

5. Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della



sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Direttore regionale sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale.

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

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

8. Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente<sup>(13)</sup>:

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>13</sup> In materia di trattamento economico delle assenze per malattia le previsioni contrattuali sono integrate dalle disposizioni dell'art. 71, comma 1, della legge n. 133/2008 e dalle circolari applicative emanate dal Dipartimento della funzione pubblica: n.7 del 17/07/2008, n.8 del 05/09/2008, n.1 del 30/04/2009, n.7 del 12/11/2009, n.8 del 19/07/2010 e n.10 del 01/08/2011.

termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo<sup>14</sup>.

12. L'istituzione scolastica o educativa, oppure l'amministrazione di appartenenza o di servizio può disporre, sin dal primo giorno, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso il competente organo sanitario. Il controllo non è disposto se il dipendente è ricoverato in strutture ospedaliere, pubbliche o private<sup>15</sup>.

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

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19<sup>16</sup>.

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

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

17. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli

---

<sup>14</sup> Disposizione superata dall'art. 55-septies del d.lgs. n. 165/2001, che al comma 2 prevede: "In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo. Per quanto riguarda le indicazioni sulla trasmissione telematica dei certificati medici, si segnalano le circolari n. 1/2011 e n. 4/2011.

<sup>15</sup> Disposizione superata dall'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001, che al comma 5 prevede: "Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative".

<sup>16</sup> Le fasce di reperibilità indicate sono superate da quelle stabilite nel decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione del 18 dicembre 2009, n.206, ai sensi dell'art.55, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001. Per le modalità del controllo rilevano le previsioni dell'art.55 – septies, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.

oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile<sup>17</sup>.

18. Le disposizioni di cui al presente articolo sono comunque adottate nel rispetto dell'art. 35 della legge 27.12.2002, n.289 e successive modifiche.

### **ART. 18 - Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio**

1. L'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è erogata dal dirigente scolastico al personale docente ed ATA. L'aspettativa è erogata anche ai docenti di religione cattolica di cui all'art. 3, comma 6 e 7 del D.P.R. n. 399/1988, ed al personale di cui al comma 3 dell'art. 19 del presente CCNL, limitatamente alla durata dell'incarico.

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

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

### **ART. 19 - Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato**

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

2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno

---

<sup>17</sup> In materia è intervenuto l'art. 70. del D.L. 25-6-2008 n. 112, convertito nella legge 06.08.2008 n. 133 "Esclusione di trattamenti economici aggiuntivi per infermità dipendente da causa di servizio".

scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria<sup>18</sup>. Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto<sup>19</sup>.

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

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

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

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

7. Al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 5, sono concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di otto giorni complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. Sono, inoltre, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni, per i motivi previsti [dall'art. 15, comma 2](#)<sup>(PAG. 29)</sup>.

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

9. Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni di permesso retribuito per lutti per perdita del coniuge<sup>20</sup>, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.

10. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica

---

<sup>18</sup> Al riguardo si segnala l'art. 1, commi 54, 55, 56 della legge n. 228/2012 (Legge di stabilità 2013).

<sup>19</sup> Vedi parere n. 32937 del 6 agosto 2012 espresso in materia dal Dipartimento della funzione pubblica, nonché l'informativa n. 135 del 6 settembre 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze.

<sup>20</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

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

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

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

14. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati [dall'art. 12](#)<sup>(PAG. 26)</sup>.

15. Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui [all'art. 17, comma 9](#)<sup>(PAG. 31)</sup>.

## **ART. 20 - Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio<sup>21</sup>**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui [all'art. 17, comma 8, lett. a\)](#)<sup>(PAG. 31)</sup>.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui [all'art. 17, commi 1, 2 e 3](#)<sup>(PAG. 31)</sup>.

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

---

<sup>21</sup> L'art.6 del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data.

## **ART. 21 - Individuazione del personale avente diritto di mensa gratuita**

1. Il diritto alla fruizione del servizio di mensa gratuita riguarda il personale docente in servizio in ciascuna classe o sezione durante la refezione.
2. Laddove, per effetto dell'orario di funzionamento adottato dalle singole scuole, nella sezione risultino presenti contemporaneamente due insegnanti, entrambi hanno diritto al servizio di mensa.
3. Nella scuola elementare ne hanno diritto gli insegnanti assegnati a classi funzionanti a tempo pieno e a classi che svolgano un orario settimanale delle attività didattiche che prevede rientri pomeridiani, i quali siano tenuti ad effettuare l'assistenza educativa alla mensa nell'ambito dell'orario di insegnamento.
4. Nella scuola media ne hanno diritto i docenti in servizio nelle classi a tempo prolungato che prevedono l'organizzazione della mensa, assegnati sulla base dell'orario scolastico alle attività di interscuola e i docenti incaricati dei compiti di assistenza e vigilanza sugli alunni per ciascuna classe che attui la sperimentazione ai sensi dell'art. 278 del decreto legislativo n. 297/94 <sup>(22)</sup>.
5. Il personale ATA di servizio alla mensa usufruisce anch'esso della mensa gratuita.
6. Ulteriori, eventuali modalità attuative possono essere definite in sede di contrattazione integrativa regionale, ferme restando le competenze del MIUR per quanto concerne le modalità di erogazione dei contributi ai Comuni.

## **ART. 22 - Personale impegnato in attività di educazione degli adulti ed in altre tipologie di attività didattica**

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

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

- a) deve essere assicurata la precedenza nelle operazioni di mobilità a domanda o d'ufficio per analoga tipologia per chi abbia maturato esperienza nel settore o abbia frequentato specifici percorsi di formazione in ingresso;
- b) in sede di piano nazionale di aggiornamento saranno annualmente definiti risorse e interventi formativi mirati agli obiettivi dell'educazione degli adulti;
- c) secondo cadenze determinate in sede locale, può essere prevista la convocazione di conferenze di servizio che devono vedere il coinvolgimento dei docenti del settore

---

<sup>22</sup> Articolo abrogato, con la decorrenza ivi indicata, dall'art. 17, DPR 8 marzo 1999, n. 275.

quale sede di proposta per la definizione del piano di formazione in servizio, nonché di specifiche iniziative per i docenti assegnati per la prima volta a questo settore;

d) l'articolazione dell'orario di rapporto con l'utenza dei docenti in servizio presso i centri territoriali permanenti è definita in base alla programmazione annuale dell'attività e all'articolazione flessibile su base annuale. Nelle funzioni di competenza dei docenti all'interno dell'orario di rapporto con l'utenza si debbono considerare le attività di accoglienza e ascolto, nonché quelle di analisi dei bisogni dei singoli utenti. Per le attività funzionali alla prestazione dell'insegnamento si fa riferimento a quanto stabilito dal successivo [art. 29](#)<sup>(PAG. 42)</sup>;

e) la contrattazione integrativa regionale sull'utilizzazione del personale disciplina le possibili utilizzazioni sia in corsi ospedalieri sia in classi ordinarie, anche al fine di individuare scuole polo che assicurino l'attività educativa in un certo numero di ospedali. Al personale è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo sulla base di intese con l'autorità sanitaria promosse dall'autorità scolastica;

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

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

2. Le Parti concordano di rimandare ad apposita sequenza contrattuale la disciplina della materia in attesa che sia attuato l'art. 1, comma 632, della legge finanziaria 27.12.2006, n.296.

### **ART. 23 - Termini di preavviso**

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

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



## CAPO IV DOCENTI

### **ART. 24 - Intenti comuni**

Le Parti confermano gli esiti, sottoscritti il 24 maggio 2004, della Commissione che ha operato ai sensi dell'art. 22 del CCNL 24.07.03. Le Parti stesse si impegnano a ricercare, in sede contrattuale, in coerenza con lo sviluppo dei processi di valutazione complessiva del sistema nazionale d'istruzione e con risorse specificamente destinate, forme, modalità, procedure e strumenti d'incentivazione e valorizzazione professionale e di carriera degli insegnanti.

### **ART. 25 - Area docenti e contratto individuale di lavoro**

1. Il personale docente ed educativo degli istituti e scuole di ogni ordine e grado, delle istituzioni educative e degli istituti e scuole speciali statali, è collocato nella distinta area professionale del personale docente.
2. Rientrano in tale area i docenti della scuola dell'infanzia; i docenti della scuola primaria; i docenti della scuola secondaria di 1° grado; i docenti diplomati e laureati della scuola secondaria di 2° grado; il personale educativo dei convitti e degli educandati femminili.
3. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente ed educativo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.
4. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, comunque, indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
  - d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
  - e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
  - f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
  - g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.
5. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente



CCNL. E' comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

6. L'assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 4 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

### **ART. 26 - Funzione docente**

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

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

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

### **ART. 27 - Profilo professionale docente**

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

### **ART. 28 - Attività di insegnamento**

1. Le istituzioni scolastiche adottano ogni modalità organizzativa che sia espressione di autonomia progettuale e sia coerente con gli obiettivi generali e specifici di ciascun

tipo e indirizzo di studio, curando la promozione e il sostegno dei processi innovativi e il miglioramento dell'offerta formativa.

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

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

4. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento. Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze. Di tale piano è data informazione alle OO.SS. di cui [all'art. 7](#)<sup>(PAG. 19)</sup>.

5. Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, in 22 ore settimanali nella scuola elementare e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti elementari, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni. Nell'ambito delle 22 ore d'insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa è destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni stranieri, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari. Nel caso in cui il collegio dei docenti non abbia effettuato tale programmazione o non abbia impegnato totalmente la quota oraria eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa, tali ore saranno destinate per supplenze in sostituzione di docenti assenti fino ad un massimo di cinque giorni nell'ambito del plesso di servizio.

6. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, i docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali, sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con

particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, alle finalità indicate al comma 2, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche.

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

8. Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e n.192 del 3.7.1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa delibera è assunta dal consiglio di circolo o d'istituto.

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

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

## **ART. 29 - Attività funzionali all'insegnamento**

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

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

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

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

- a) partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole materne e nelle istituzioni educative, fino a 40 ore annue;

b) la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione. Gli obblighi relativi a queste attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti; nella predetta programmazione occorrerà tener conto degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da prevedere un impegno fino a 40 ore annue;

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

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

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

### **ART. 30 - Attività aggiuntive e ore eccedenti**

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

### **ART. 31 - Ricerca e innovazione**

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

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

## **ART. 32 - Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali**

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

## **ART. 33 - Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa**

1. Per la realizzazione delle finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia, la risorsa fondamentale è costituita dal patrimonio professionale dei docenti, da valorizzare per la realizzazione e la gestione del piano dell'offerta formativa dell'istituto e per la realizzazione di progetti formativi d'intesa con enti ed istituzioni esterni alla scuola. Le risorse utilizzabili, per le funzioni strumentali, a livello di ciascuna istituzione scolastica, sono quelle complessivamente spettanti sulla base dell'applicazione dell'art. 37 del CCNI del 31.08.99<sup>(23)</sup> e sono annualmente assegnate dal MPI.

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

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

4. Le istituzioni scolastiche possono, nel caso in cui non attivino le funzioni strumentali nell'anno di assegnazione delle relative risorse, utilizzare le stesse nell'anno scolastico successivo.

---

<sup>23</sup> Per semplicità di lettura si riporta il comma 1 dell'art. 37 del CCNI del comparto scuola del 31.08.1999 che prevede: *“Per contribuire alla realizzazione delle finalità della scuola dell'autonomia e per valorizzare la professionalità e l'impegno aggiuntivo degli insegnanti a ciascuna istituzione scolastica dimensionata secondo i parametri contenuti nel D.P.R.18 giugno 1998 n.233, sono assegnate risorse finanziarie per il conferimento di quattro funzioni obiettivo, da scegliere nelle aree previste dall'art.28, comma 1, del CCNL e da retribuire con una somma di E.3.000.000 annui lordi ciascuna, da corrispondere in unica soluzione entro il 30 giugno di ogni anno e, comunque, non oltre il 31 agosto. Agli insegnanti con rapporto di lavoro a tempo parziale o autorizzato allo svolgimento della libera professione non possono essere assegnate funzioni-obiettivo. Il piano di ripartizione delle risorse residue da ridistribuire, ivi incluse le istituzioni scolastiche italiane all'estero, viene predisposto dal Ministero della pubblica istruzione d'intesa con le OO.SS. firmatarie del presente contratto”.*

## **ART. 34 - Attività di collaborazione con il dirigente scolastico**

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001<sup>2425</sup>, in attesa che i connessi aspetti retributivi siano opportunamente regolamentati attraverso gli idonei strumenti normativi, il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di docenti da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale docente retribuibili, in sede di contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del fondo per le attività aggiuntive previste per le collaborazioni col dirigente scolastico di cui [all'art. 88, comma 2, lettera f\)](#)<sup>PAG. 79)</sup>.

## **ART. 35 - Collaborazioni plurime**

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

## **ART. 36 - Contratti a tempo determinato per il personale in servizio<sup>26</sup>**

1. Ad integrazione di quanto previsto [dall'art. 28](#)<sup>(PAG. 40)</sup>, il personale docente può accettare, nell'ambito del comparto scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra classe di concorso, purché di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede.

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

---

<sup>24</sup> Su tale articolo è intervenuta l'interpretazione autentica da parte dell'art. 14, comma 22 del d.l. n. 95/2012 così chiarendo: "La delega di compiti da parte del dirigente scolastico ad uno o più docenti suoi collaboratori non costituisce affidamento di mansioni superiori o vicarie, nemmeno nel caso in cui detti docenti siano beneficiari dell'esonero o semi-esonero dall'insegnamento. Pertanto ai collaboratori in questione non è dovuto e quindi non può essere liquidato e pagato alcun compenso/indennità per lo svolgimento di funzioni superiori o vicarie, fermo restando il compenso previsto dall'art. 88 comma 2 lettera f) del CCNL 29/11/2007 nell'ambito del Fondo d'Istituto".

<sup>25</sup> In materia di attività di collaborazione con il dirigente scolastico è intervenuta la Legge n. 107 del 13.07.2015, che all'art. 1, comma 83, così dispone "Il dirigente scolastico può individuare nell'ambito dell'organico dell'autonomia fino al 10 per cento di docenti che lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico dell'istituzione scolastica. Dall'attuazione delle disposizioni del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica."

<sup>26</sup> Si precisa che l'art.9, comma 18, del d.l. n. 70/2011 convertito nella legge n. 106/2011 prevede esplicitamente che le disposizioni in tema di rapporti di lavoro "flessibili" nel pubblico impiego di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 368/2001, successivamente modificato dalla legge n. 92/2012, non si applicano al personale docente ed ata.

### **ART. 37 - Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile**

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

### **ART. 38 - Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive**

Nei confronti del personale docente chiamato a ricoprire cariche elettive, si applicano le norme di cui al d.lgs. 18.08.2000, n. 267 e di cui all'art. 68 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165. Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno scolastico, alla scuola in cui presta servizio, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta, da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente alla stessa scuola la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati

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

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

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

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



## ART. 39 - Rapporti di lavoro a tempo parziale<sup>27</sup>

1. L'Amministrazione scolastica costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.<sup>28</sup>
2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
3. Ai fini della costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale si deve, inoltre, tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e in ciascuna classe o sezioni di scuola dell'infanzia, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegnamento che costituiscono la cattedra a tempo parziale.
4. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella a tempo pieno; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun ruolo, profilo professionale e classe di concorso a cattedre, da riservare a rapporti a tempo parziale, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.
5. I criteri e le modalità di cui al comma 4, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative sono preventivamente comunicate dal MPI alle Organizzazioni sindacali di cui all'[art. 7, comma 1, punto I-b](#)<sup>(PAG. 19)</sup> e verificate in un apposito incontro.
6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa.
7. Il tempo parziale può essere realizzato:

---

27 Sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale nelle pubbliche amministrazioni è intervenuto l'art. 73 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008, che ha modificato l'art. 1, commi 58 e 59 della legge n. 662 del 1996, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di destinazione delle risorse derivanti da tale trasformazione. V. in materia la Circolare n. 9/2011 del Dipartimento della funzione pubblica.

<sup>28</sup> Si fa presente che sull'istituto è intervenuto il D.Lgs.n.81/2015, che all'art.8, commi 4 e 5, così dispone:

"4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingrossanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale."

"5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale."



- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale);
- c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61.

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive di insegnamento aventi carattere continuativo; né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

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

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

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

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

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

## **ART. 40 - Rapporto di lavoro a tempo determinato**

1. Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai [commi 2, 3, e 4 dell'art. 25](#) <sup>(PAG. 39)</sup>.
2. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
3. In tali casi, qualora il docente titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da una data anteriore di almeno sette giorni all'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a sette giorni successivi a

quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Rileva esclusivamente l'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo. Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dell'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il docente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile.

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

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

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

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

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

1. In sede di redazione dell'orario di servizio scolastico si terrà conto dell'esigenza di consentire la presenza nella sede universitaria dei docenti con compiti di supervisione del tirocinio e di coordinamento del medesimo con altre attività didattiche nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie.

#### **ART. 42 - Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le università**

1. Ove si stipulino convenzioni tra Università, Direzioni generali regionali e scuole per progetti relativi all'orientamento universitario ed al recupero dei fuori corso

universitari, ai docenti coinvolti in detti progetti dovrà essere rilasciata idonea certificazione dell'attività svolta.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Capo V PERSONALE ATA**

### **ART. 44 - Contratto individuale di lavoro**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **ART. 45 - Periodo di prova**

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

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

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

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

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da leggi o regolamenti non disapplicati dalla previgente normativa contrattuale. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica [l'art. 20](#)<sup>(PAG. 36)</sup> del presente CCNL.

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

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

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

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

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

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

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

11. Durante il periodo di prova, l'interessato è utilizzato nelle attività relative al suo profilo professionale.

12. La conferma del contratto a tempo indeterminato per superamento del periodo di prova è di competenza del dirigente scolastico, come previsto dall'art.14 del DPR 08.03.99, n.275.

#### **ART. 46 - Sistema di classificazione professionale del personale ata**

1. I profili professionali del personale ATA sono individuati dall'allegata [tabella A](#) <sup>(PAG. 123)</sup>.

Le modalità di accesso restano disciplinate dalle disposizioni di legge in vigore, tranne per i requisiti culturali, che sono individuati dall'allegata [tabella B](#) <sup>(PAG. 125)</sup>.

2. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle innovazioni organizzative, è articolato in cinque aree comprendenti ciascuno uno o più profili professionali; la corrispondenza tra aree e profili è individuata nella successiva [tabella C](#) <sup>(PAG. 126)</sup>.

#### **ART. 47 - Compiti del personale ata**

[1. I compiti del personale A.T.A. sono costituiti:

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

2. La relativa attribuzione è effettuata dal dirigente scolastico, secondo le modalità, i criteri e i compensi definiti dalla contrattazione d'istituto nell'ambito del piano delle attività. Le risorse utilizzabili, per le predette attività, a livello di ciascuna istituzione scolastica, sono quelle complessivamente spettanti, nell'anno scolastico 2002-2003, sulla base dell'applicazione dell'art. 50 del CCNI del 31.08.99.

Esse saranno particolarmente finalizzate per l'area A per l'assolvimento dei compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza agli alunni diversamente abili e al pronto soccorso]<sup>29</sup>.

#### **ART. 48 - Mobilità professionale del personale ata**

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

---

<sup>29</sup> Sostituito dall'art. 1, punto 1 <sup>(PAG. 149)</sup>, della Sequenza contrattuale sottoscritta il 25/7/2008 per il personale ATA, prevista dall'art. 62 del CCNL 29/11/2007.

A) TRA LE AREE con le seguenti procedure:

a) I passaggi del personale A.T.A. da un'area inferiore all'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'amministrazione, le cui modalità saranno definite con la contrattazione integrativa nazionale, comunque nel rispetto di quanto sancito dalla Corte costituzionale con sentenze n. 1/99 e n.194/2002.

b) Alle predette procedure selettive, collegate alla formazione, è consentita la partecipazione anche del personale privo dei titoli di studio previsti per il profilo professionale di destinazione - fatti salvi i titoli abilitativi previsti da norme di legge - purché in possesso del titolo di studio stabilito dall'allegata [tabella B](#)<sup>(PAG. 125)</sup> per l'accesso al profilo di appartenenza o comunque del titolo che ha dato accesso al medesimo profilo, e fatto salvo, comunque, il possesso di un'anzianità di almeno cinque anni di servizio effettivo nel profilo di appartenenza.

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

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

I passaggi di cui alle lettere A e B sono possibili nei limiti della dotazione organica e della aliquota di posti prevista a tal fine]<sup>30</sup>.

### **ART. 49 - Valorizzazione della professionalità degli assistenti amministrativi e tecnici, e dei collaboratori scolastici**

[1. Per dare attuazione alle disposizioni di cui al precedente articolo, il MPI attiverà procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'Amministrazione e rivolto a tutti gli assistenti amministrativi e tecnici in servizio, per ricoprire posti di coordinatore amministrativo e tecnico, e rivolto a tutti i collaboratori scolastici in servizio per ricoprire i posti di collaboratore scolastico dei servizi]<sup>31</sup>.

### **ART. 50 - Posizioni economiche per il personale ata**

[1. Fino alla definizione della sequenza contrattuale di cui all'[art. 62](#)<sup>(PAG. 63)</sup> e salva comunque la definizione delle procedure connesse agli artt. 48 e 49 del presente

---

<sup>30</sup> Sostituito dall'art. 1, punto 2<sup>(PAG. 149)</sup> della Sequenza contrattuale sottoscritta il 25/7/2008 per il personale ATA, prevista dall'art. 62 del CCNL 29/11/2007.

<sup>31</sup> Sostituito dall'art. 1, punto 3, della Sequenza contrattuale sottoscritta il 25/7/2008 per il personale ATA, prevista dall'art. 62 del CCNL 29/11/2007.

CCNL, si conviene che il personale a tempo indeterminato appartenente alle aree A e B della [tabella C](#)<sup>(PAG. 126)</sup> allegata al presente CCNL possa usufruire di uno sviluppo orizzontale in una posizione economica finalizzata alla valorizzazione professionale, determinate rispettivamente in € 330 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area A, e in € 1000 annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B.

2. L'attribuzione della posizione economica di cui al comma precedente avviene progressivamente dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti che sarà formata in base alla valutazione del servizio prestato, dei titoli di studio posseduti e dei crediti professionali maturati, con le procedure di cui all'art. 48 del presente CCNL.

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

3. Al personale delle Aree A e B cui, per effetto delle procedure di cui sopra, sia attribuita la posizione economica citata al comma 1, sono affidate, in aggiunta ai compiti previsti dallo specifico profilo, ulteriori e più complesse mansioni concernenti, per l'Area A, l'assistenza agli alunni diversamente abili e l'organizzazione degli interventi di primo soccorso e, per quanto concerne l'Area B, compiti di collaborazione amministrativa e tecnica caratterizzati da autonomia e responsabilità operativa, aderenti alla logica del percorso di valorizzazione compiuto, la sostituzione del DSGA, con esclusione della possibilità che siano attribuiti ulteriori incarichi ai sensi dell'[art. 47](#)<sup>(PAG. 53)</sup> del presente CCNL]<sup>32</sup>.

## **ART. 51 - Orario di lavoro ata**

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

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

- l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza;
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;

---

<sup>32</sup> Sostituito dall'art. 2 <sup>(PAG. 150)</sup> della Sequenza contrattuale sottoscritta il 25/7/2008 per il personale ATA, prevista dall'art. 62 del CCNL 29/11/2007, e dall'art. 5 del CCNL del 23 gennaio 2009, biennio economico 2008-2009.



- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
- programmazione su base plurisettimanale dell'orario

3. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore. Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le sei ore continuative il personale usufruisce a richiesta di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto. Tale pausa deve essere comunque prevista se l'orario continuativo di lavoro giornaliero è superiore alle 7 ore e 12 minuti.

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

### **ART. 52 - Permessi ed assenze del personale ata chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive**

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

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

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

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

### **ART. 53 - Modalità di prestazione dell'orario di lavoro**

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

Il dirigente scolastico, verificatane la congruenza rispetto al POF ed espletate le procedure di cui all'[art.6](#)<sup>(PAG. 17)</sup>, adotta il piano delle attività. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al direttore dei servizi generali e amministrativi.

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

a) Orario di lavoro flessibile:

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

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

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

b) Orario plurisettimanale:

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

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

a) il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale di 36 ore può eccedere fino a un massimo di 6 ore per un totale di 42 ore per non più di 3 settimane continuative;

b) al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane nell'anno scolastico.

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

c) Turnazioni:

- la turnazione è finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque o sei giorni per specifiche e

definite tipologie di funzioni e di attività. Si fa ricorso alle turnazioni qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

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

- si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
- la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può prevedere la sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente;
- un turno serale che vada oltre le ore 20 potrà essere attivato solo in presenza di casi ed esigenze specifiche connesse alle attività didattiche e al funzionamento dell'istituzione scolastica;
- nelle istituzioni educative il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può, di norma, essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere, di norma, superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Nei periodi nei quali i convittori non siano presenti nell'istituzione, il turno notturno è sospeso salvo comprovate esigenze dell'istituzione educativa e previa acquisizione della disponibilità del personale;
- l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n. 1204/71, n. 903/77, n. 104/92 e dal d.lgs. n. 151/2001 possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni. Hanno diritto a non essere utilizzate le lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno.

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

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

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

### **ART. 54 - Ritardi, recuperi e riposi compensativi**

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.
2. In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino a un'ora di lavoro o frazione non inferiori alla mezza ora.
3. In quanto autorizzate, le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite.
4. Se il dipendente, per esigenze di servizio e preve disposizioni impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica o educativa. Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche, sempre con prioritario riguardo alla funzionalità e alla operatività dell'istituzione scolastica.
5. Le predette giornate di riposo non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento, e devono essere usufruite entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'istituzione scolastica. In mancanza di recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del dipendente, le stesse devono comunque essere retribuite.
6. L'istituzione scolastica fornirà mensilmente a ciascun dipendente un quadro riepilogativo del proprio profilo orario, contenente gli eventuali ritardi da recuperare o gli eventuali crediti orari acquisiti.

### **ART. 55 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali**

1. Il personale destinatario della riduzione d'orario a 35 ore settimanali è quello adibito a regimi di orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali, rispetto all'orario ordinario, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità nelle seguenti istituzioni scolastiche:
  - istituzioni scolastiche educative;
  - istituti con annesse aziende agrarie;
  - scuole strutturate con orario di servizio giornaliero superiore alle dieci ore per almeno 3 giorni a settimana.
2. Sarà definito a livello di singola istituzione scolastica il numero, la tipologia e quant'altro necessario a individuare il personale che potrà usufruire della predetta riduzione in base ai criteri di cui al comma 1.

## **ART. 56 - Indennità di direzione e sostituzione del dsga**

1. Ai DSGA delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative è corrisposta un'indennità di direzione come nella misura prevista dalla [tabella 9](#)<sup>(PAG. 122)</sup>. La stessa indennità è corrisposta, a carico del fondo di cui all'[art. 88, comma 2, lettera i\)](#)<sup>(PAG. 79)</sup>, al personale che, in base alla normativa vigente, sostituisce la predetta figura professionale o ne svolge le funzioni.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 l'indennità di direzione, di cui al comma 1, nella misura base indicata alla [tabella 9](#)<sup>(PAG. 122)</sup>, è inclusa nel calcolo della quota utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.
3. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'[art. 84, comma 1](#)<sup>(PAG. 77)</sup>, un importo pari al 6,91% del valore dell'indennità di direzione nella misura base effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.
4. Il direttore dei servizi generali ed amministrativi è sostituito, nei casi di assenza, dal coordinatore amministrativo che, a sua volta, è sostituito secondo le vigenti disposizioni in materia di supplenze. Fino alla concreta e completa attivazione del profilo del coordinatore amministrativo, il DSGA è sostituito dall'assistente amministrativo con incarico conferito ai sensi dell'[art. 47](#)<sup>(PAG. 53)</sup>.
5. In caso di assenza del DSGA dall'inizio dell'anno scolastico, su posto vacante e disponibile, il relativo incarico a tempo determinato verrà conferito sulla base delle graduatorie permanenti.

## **ART. 57 - Collaborazioni plurime per il personale ata**

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

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

## ART. 58 - Rapporto di lavoro a tempo parziale<sup>33</sup>

1. Per il personale di cui al precedente [art. 44](#)<sup>(PAG. 50)</sup>, nelle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica provinciale delle aree di personale a tempo pieno, con esclusione della qualifica di DSGA e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.<sup>34</sup>
2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
3. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'economia e della funzione pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun profilo professionale, da riservare a rapporti a tempo parziale, fermo restando il limite massimo del 25%, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.
4. I criteri e le modalità di cui al comma 3, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, sono preventivamente comunicate dal MPI alle organizzazioni sindacali di cui [all'art.7 , comma 1, punto l/b](#)<sup>(PAG. 19)</sup>, e verificate in un apposito incontro.
5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 50% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.
6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 7. La domanda va presentata al dirigente scolastico entro i termini specificati dalla relativa O.M.
7. Il tempo parziale può essere realizzato:
  - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

---

33 Sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale nelle pubbliche amministrazioni è intervenuto l'art. 73 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008, che ha modificato gli artt. 58 e 59 della legge n. 662 del 1996, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di destinazione delle risorse derivanti da tale trasformazione. Inoltre, al fine di fornire indirizzi sulla nuova disciplina, è stata emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica la Circolare n. 9 del 30 giugno 2011.

<sup>34</sup> Si fa presente che sull'istituto è intervenuto il D.Lgs.n.81/2015, che all'art.8, commi 4 e 5, così dispone:

"4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale."

"5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale."

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

c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61.

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive aventi carattere continuativo, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

9. Al personale interessato è consentito, previa autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto della stessa Amministrazione. L'assunzione di altro lavoro, o la variazione della seconda attività da parte del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, deve essere comunicata al dirigente scolastico entro 15 giorni.

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

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

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

13. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni di cui all'[art. 39, comma 13](#)<sup>(PAG. 47)</sup>.



### **ART. 59 - Contratto a tempo determinato per il personale in servizio**

1. Il personale ATA può accettare, nell'ambito del comparto scuola, contratti a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede.
2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.

### **ART. 60 - Rapporto di lavoro a tempo determinato**

1. Al personale di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai [commi 2, 3 e 4 dell'art. 40](#)<sup>(PAG. 48)</sup>. Anche il personale ATA, ove ne ricorrano le condizioni, ha diritto al completamento dell'orario.
2. Le domeniche e le festività infrasettimanali ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il dipendente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del codice civile.
3. Il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per effetto di specifiche disposizioni normative.

### **ART. 61 - Restituzione alla qualifica di provenienza**

1. Il personale appartenente ad una qualifica ATA può, a domanda, essere restituito alla qualifica ATA di provenienza con effetto dall'anno scolastico successivo alla data del provvedimento di restituzione. Il provvedimento è disposto dal Direttore regionale scolastico della sede di titolarità.
2. Il personale restituito alla qualifica di provenienza assume in essa il trattamento giuridico ed economico che gli sarebbe spettato in caso di permanenza nella qualifica stessa.

### **ART. 62 - Sequenza contrattuale**

1. Le Parti convengono che la materia di cui al presente Capo possa essere rivista in una successiva sequenza contrattuale da attivarsi entro 30 giorni dalla firma definitiva del presente CCNL.
2. Per le finalità di cui al comma 3, sono destinate alla sequenza contrattuale le seguenti risorse finanziarie:



- a) a decorrere dal 31.12.2007, le risorse derivanti dal contenimento della spesa del personale ATA, pari a 34 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi;
  - b) a decorrere dal 31.12.2007, le risorse corrispondenti allo 0,39% della massa salariale al 31.12.2005 che saranno stanziata dalla Legge finanziaria 2008 in base al Protocollo Governo – OO.SS. del 29 maggio 2007;
  - c) quota parte delle risorse di cui all'[art. 47, comma 1 lett. b\)](#)<sup>(PAG. 53)</sup>, attualmente finalizzate al finanziamento dei incarichi specifici del personale ATA.
3. La sequenza contrattuale di cui al comma 1, avrà ad oggetto le seguenti finalità:
- a) la rivalutazione del valore unitario delle posizioni economiche per la valorizzazione del personale ATA di cui agli [artt. 49](#)<sup>(PAG. 54)</sup> e [50](#)<sup>(PAG. 54)</sup>, nonché l'estensione della platea dei beneficiari;
  - b) assegnazione di nuove posizioni economiche nell'Area B finalizzate all'individuazione di attività lavorative complesse, caratterizzata da autonomia operativa, attraverso le procedure selettive di cui [all'art. 48](#)<sup>(PAG. 53)</sup>;
  - c) il riesame delle modalità di applicazione [dell'art. 55](#)<sup>(PAG. 59)</sup>.
4. Nella medesima sequenza contrattuale, saranno affrontate le modifiche della declaratoria dei profili professionali, nonché le eventuali modifiche degli [artt. 56](#)<sup>(PAG. 60)</sup> e [89](#)<sup>(PAG. 81)</sup> del presente CCNL. In quella sede verrà definito il raccordo tra i titoli di studio attualmente richiesti e quelli stabiliti dalla [tabella B](#)<sup>(PAG. Errore. Il segnalibro non è definito.)</sup> del presente CCNL.

## CAPO VI LA FORMAZIONE

### **ART. 63 - Formazione in servizio**

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità professionale mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti. Conformemente all'Intesa sottoscritta il 27 giugno 2007 tra il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e le Confederazioni sindacali, verrà promossa, con particolare riferimento ai processi d'innovazione, mediante contrattazione, una formazione dei docenti in servizio organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo.

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

### **ART. 64 - Fruizione del diritto alla formazione**

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

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

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

4. Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, può partecipare, previa autorizzazione del capo d'istituto, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative o di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo, da utilizzare prioritariamente in relazione all'attuazione dei profili professionali. In quest'ultimo caso il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione.

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

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

7. Le stesse opportunità, fruizione dei cinque giorni e/o adattamento dell'orario di lavoro, devono essere offerte al personale docente che partecipa in qualità di formatore, esperto e animatore ad iniziative di formazione. Le predette opportunità di fruizione di cinque giorni per la partecipazione ad iniziative di formazione come docente o come discente non sono cumulabili. Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti diplomati in servizio hanno un carattere di priorità.
8. La formazione dei docenti si realizza anche mediante l'accesso a percorsi universitari brevi finalizzati all'integrazione dei piani di studio in coerenza con esigenze derivanti dalle modifiche delle classi di concorso e degli ambiti disciplinari.
9. Il Ministero ricercherà tutte le utili convergenze con gli interlocutori istituzionali e le Università Italiane per favorire l'accesso al personale interessato, ivi compreso il riconoscimento dei crediti formativi.
10. I criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, sono definiti nell'ambito della contrattazione decentrata presso gli uffici scolastici regionali.
11. All'interno delle singole scuole, per il personale in servizio, iscritto ai corsi di laurea, a corsi di perfezionamento o a scuole di specializzazione, con particolare riferimento ai corsi utili alla mobilità professionale, alla riconversione e al reimpiego, il dirigente scolastico, nei limiti di compatibilità con la qualità del servizio, garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro.
12. Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza, all'apprendimento in rete e all'autoaggiornamento, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze.
13. A livello di singola scuola il dirigente scolastico fornisce un'informazione preventiva sull'attuazione dei criteri di fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

### **ART. 65 - Livelli di attività**

1. Alle istituzioni scolastiche singole, in rete o consorziate, compete la programmazione delle iniziative di formazione, riferite anche ai contenuti disciplinari dell'insegnamento, funzionali al POF, individuate sia direttamente sia all'interno dell'offerta disponibile sul territorio, ferma restando la possibilità dell'autoaggiornamento.
2. L'amministrazione scolastica regionale garantisce, su richiesta delle istituzioni scolastiche, servizi professionali di supporto alla progettualità delle scuole, azioni perequative e interventi legati a specificità territoriali e tipologie professionali.
3. All'amministrazione centrale competono gli interventi di interesse generale, soprattutto quelli che si rendono necessari per le innovazioni, sia di ordinamento sia curricolari, per l'anno di formazione, per i processi di mobilità e di riqualificazione e

riconversione professionale, per la formazione finalizzata all'attuazione di specifici istituti contrattuali, nonché il coordinamento complessivo degli interventi.

### **ART. 66 - Il piano annuale delle istituzioni scolastiche**

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

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

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

### **ART. 67 - I soggetti che offrono formazione**

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

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

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

- la missione dell'ente o dell'agenzia tenendo conto delle finalità contenute nello statuto;
- l'attività svolta per lo sviluppo professionale del personale della scuola;
- l'esperienza accumulata nel campo della formazione;
- le capacità logistiche e la stabilità economica e finanziaria;

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

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

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

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

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

## **ART. 68 - Formazione in ingresso**

1. Per i docenti a tempo indeterminato di nuova assunzione l'anno di formazione trova realizzazione attraverso specifici progetti contestualizzati, anche con la collaborazione di reti e/o consorzi di scuole.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ART. 70 - Formazione degli insegnanti che operano in ambienti di apprendimento particolari**

1. Gli obiettivi delle iniziative di formazione finalizzata sono l'acquisizione e lo sviluppo di specifiche competenze per insegnanti che operano nei centri territoriali permanenti, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle sezioni presso gli ospedali e gli istituti penitenziari e l'attivazione delle condizioni per il pieno sviluppo delle politiche di

formazione permanente. L'Amministrazione garantisce che specifiche iniziative siano rivolte ai docenti che operano o che intendano operare in tali settori.

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

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

4. Per il settore delle scuole negli ospedali e negli istituti di prevenzione e pena il MPI realizza le necessarie intese, con i Ministeri della salute e di giustizia, per la programmazione, l'organizzazione e la finalizzazione delle attività.

### **ART. 71 - Commissione bilaterale per la formazione**

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

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

## **CAPO VII TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO<sup>35</sup>**

### **ART. 72 – Finalità**

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

---

<sup>35</sup> Il D.Lgs. 19-9-1994 n. 626 è stato abrogato dall'art. 304, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, con i limiti e la decorrenza ivi previsti.



luglio 1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel comparto pubblico.

### **ART. 73 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le unità scolastiche previste dal D.M. n.382/98, è eletto nei modi previsti dal succitato Accordo quadro 10-7-1996 e dall'art.58 del CCNI 31.08.99. Qualora non possa essere individuato, la RSU designa altro soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola. Ove successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO. SS del comparto scuola.

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

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

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

c. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la



certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

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

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

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

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

## **ART. 74 - Organismi paritetici territoriali**

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

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

## **ART. 75 - Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza**

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

## **ART. 76 - Norme di rinvio**

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

## **CAPO VIII ASPETTI ECONOMICO-RETRIBUTIVI GENERALI**

### **ART. 77 - Struttura della retribuzione**

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

- trattamento fondamentale:

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

- trattamento accessorio:

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

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

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

### **ART. 78 - Aumenti della retribuzione base<sup>36</sup>**

1. Gli stipendi tabellari previsti dall'art. 2, comma 2, del CCNL 7.12.2005 sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata tabella 1, alle scadenze ivi previste<sup>37</sup>.
2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, i valori degli stipendi annui sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite nella Tabella 2<sup>38</sup>.
3. Al personale educativo spetta il trattamento economico previsto per i docenti di scuola dell'infanzia e primaria.

### **ART. 79 - Progressione professionale**

1. Al personale scolastico è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella 2<sup>39</sup>, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:
  - a. due anni di ritardo in caso di sospensione dal servizio per una durata superiore ad un mese per il personale docente e in caso di sospensione del lavoro di durata superiore a cinque giorni per il personale ATA;
  - b. un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un mese per il personale docente e fino a cinque giorni per il personale ATA.

### **ART. 80 - Tredicesima mensilità'**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato spetta una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari al trattamento fondamentale spettante al personale nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

---

<sup>36</sup> Vedi anche art. 3<sup>(PAG. 146)</sup> del CCNL 8/4/2008 (sequenza contrattuale).

<sup>37</sup> Questo comma è stato modificato dall'art. 2, commi 1, 2 e 3<sup>(PAG. 160)</sup> del CCNL del 04/08/2011 (sequenza contrattuale).

<sup>38</sup> Questo comma ha esaurito i suoi effetti ed è stato superato dall'art. 2, commi 2, 3 e 4<sup>(PAG. 155)</sup> del CCNL 23/01/2009 biennio economico 2008-2009.

<sup>39</sup> Ora tabella A<sup>(PAG. 161)</sup> del CCNL 04/08/2011 (sequenza contrattuale).

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.
5. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

### **ART. 81 - Effetti dei nuovi stipendi**

- [1. Gli incrementi stipendiali di cui all'[art. 78](#)<sup>(PAG. 74)</sup> hanno effetto integralmente sulla 13° mensilità, sui compensi per le attività aggiuntive, sulle ore eccedenti, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo e sull'assegno alimentare.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 78 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli incrementi maturati alla data di cessazione dal servizio]<sup>40</sup>.

### **ART. 82 - Compenso individuale accessorio per il personale ata.**

1. Al personale ATA delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, è corrisposto, con le decorrenze a fianco indicate, un compenso individuale accessorio, nelle misure e con le modalità di seguito indicate, salvo restando l'eventuale residua sussistenza di compensi corrisposti *ad personam*.
2. Il compenso di cui al comma 1 è incrementato nelle misure ed alle scadenze indicate nell'allegata [tabella 3](#)<sup>(PAG. 120)</sup>.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 il compenso incentivante accessorio, di cui al comma 1, è incluso nella base di calcolo

---

<sup>40</sup> Sostituito dall'art. 3<sup>(PAG. 155)</sup> del CCNL 23.01.2009, biennio economico 2008-2009, la cui tabella A risulta superata dalla sottoscrizione del CCNL del 04.08.2011<sup>(PAG. 160)</sup> (sequenza contrattuale).

utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.

4. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'[art. 84, comma 1](#)<sup>(PAG. 77)</sup>, un importo pari al 6,91% del valore del compenso incentivante accessorio effettivamente corrisposto in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.

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

a. dalla data di assunzione del servizio, per ciascun anno scolastico, al personale ATA con rapporto di impiego a tempo determinato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico;

b. dalla data di assunzione del servizio, e per un massimo di dieci mesi per b. ciascun anno scolastico, al personale ATA con rapporto di impiego a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche.

6. Nei confronti del direttore dei servizi generali ed amministrativi detto compenso viene corrisposto nell'ambito delle indennità di direzione di cui [all'art.56](#)<sup>(PAG. 60)</sup>.

7. Il compenso individuale accessorio in questione spetta in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato o situazioni di stato assimilate al servizio.

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

9. Nei casi di assenza per malattia si applica [l'art. 17, comma 8, lettera a\)](#)<sup>(PAG. 31)</sup>.

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

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

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

13. A tutto il personale ATA a tempo determinato e indeterminato, a valere sulle risorse derivanti dalle economie realizzate nell'applicazione progressioni economiche di cui all'art. 7 del CCNL 7.12.2005 (22 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi per l'anno 2006) e dal contenimento della spesa del personale ATA (96,3 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi per l'anno 2007), è corrisposta un compenso una-tantum pari a € 344,65 in ragione del servizio prestato nel biennio contrattuale 2006/2007.

## **ART. 83 - Retribuzione professionale docenti**

1. La retribuzione professionale docenti di cui all'art. 81 del CCNL 24.07.2003 è incrementata nelle misure mensili lorde ed alle scadenze indicate nella allegata [tabella 4](#).
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 la retribuzione professionale docenti, di cui al comma 1, è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999.
3. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore della retribuzione professionale docenti effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina.
4. Al personale docente ed educativo, a valere sulla quota aggiuntiva per il solo anno 2005 di risorse derivanti dalla mancata applicazione delle funzioni tutoriali dei docenti (63,8 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi), è corrisposta una *una-tantum* pari a € 51,46 complessiva in ragione del servizio prestato da ciascun docente durante l'anno 2006.

## **ART. 84 - Fondo dell'istituzione scolastica<sup>41</sup>**

1. Le risorse destinate al finanziamento del fondo di Istituto, già definite ai sensi dell'art. 5 del CCNL 7.12.2005, sono incrementate, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere sull'anno 2008, di un importo pari a € 2,36 mensili pro-capite per tredici mensilità per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2005, corrispondente allo 0,11% della massa salariale alla predetta data.
2. Gli incrementi previsti all'art. 5, comma 1, I e II alinea, del CCNL 7.12.2005 ricevono nel presente accordo una diversa finalizzazione, poiché destinate a coprire gli oneri derivanti dall'applicazione degli artt. 82 e 83 del presente CCNL, conseguentemente sono stornati in via definitiva dalle risorse complessive del fondo a decorrere dall'anno 2006.

---

<sup>41</sup> Il fondo dell'istituzione scolastica è stato integrato dall'art. 4<sup>(PAG. 146)</sup> della Sequenza contrattuale dell'8/04/2008 ed inoltre è stato modificato dall'art. 4<sup>(PAG. 156)</sup> del CCNL del 23.01.2009, biennio economico 2008-2009.

## **ART. 85 – Nuovi criteri di ripartizione delle risorse per il finanziamento del fondo dell’istituzione scolastica**

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

- 15 % in funzione del numero delle sedi di erogazione del servizio;
- 68 % in funzione del numero degli addetti individuati dai decreti interministeriali quale organico di diritto di tutto il personale docente e del personale amministrativo, educativo, tecnico ed ausiliario;
- 17 % in funzione del numero degli addetti individuati dal decreto interministeriale quale organico di diritto del personale docente degli istituti secondari di secondo grado.

2. I criteri definiti dal comma 1 ed i conseguenti valori unitari che ne discendono saranno oggetto di aggiornamento nei successivi bienni contrattuali, al fine di renderli compatibili con le future risorse contrattuali, con le variazioni delle sedi di erogazioni del servizio e dell’organico di diritto, nonché con gli effetti derivanti dall’[art.82, comma 4](#)<sup>(PAG. 75)</sup>, [art. 83, comma 3](#)<sup>(PAG. 77)</sup> e [art. 56, comma 3](#)<sup>(PAG. 60)</sup>.

3. A seguito dell’introduzione dei criteri definiti al comma 1, in sede di apposita sequenza contrattuale da concludersi entro 30 giorni dalla definitiva sottoscrizione del presente CCNL saranno individuati gli esatti valori unitari annui relativi a ciascuna sede di erogazione e addetto individuato dall’organico di diritto]<sup>42</sup>.

## **ART. 86 - Compensi accessori per il personale in servizio presso ex IRRE e MPI**

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

2. Al finanziamento dei compensi di cui al comma 1 sono destinate il 50% delle risorse di cui all’art.18, ultimo periodo, del CCNL del 15 marzo 2001. La restante quota del 50% alimenta le risorse complessive per il finanziamento del fondo dell’istituzione scolastica di cui all’[art. 84](#)<sup>(PAG. 77)</sup> del presente CCNL.

---

<sup>42</sup> Sostituito dall’art. 1<sup>(PAG. 145)</sup> della Sequenza contrattuale sottoscritta l’8/04/2008.

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

### **ART. 87 - Attività complementari di educazione fisica**

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

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

3. Ai docenti coordinatori provinciali per l'educazione fisica è erogato, nel limite orario settimanale del precedente comma 1, il compenso per le ore eccedenti con la maggiorazione prevista dal presente articolo.

### **ART. 88 - Indennità e compensi a carico del fondo d'istituto**

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

2. Con il fondo sono, altresì, retribuite:

a. Il particolare impegno professionale "in aula" connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica, la flessibilità organizzativa e didattica che consiste nelle



prestazioni connesse alla turnazione ed a particolari forme di flessibilità dell'orario, alla sua intensificazione mediante una diversa scansione dell'ora di lezione ed all'ampliamento del funzionamento dell'attività scolastica, previste nel regolamento sull'autonomia. Per il personale docente ed educativo in servizio nelle istituzioni scolastiche che abbiano attivato la flessibilità organizzativa e didattica spetta un compenso definito in misura forfetaria in contrattazione integrativa d'istituto;

b. le attività aggiuntive di insegnamento. Esse consistono nello svolgimento, oltre l'orario obbligatorio di insegnamento e fino ad un massimo di 6 ore settimanali, di interventi didattici volti all'arricchimento e alla personalizzazione dell'offerta formativa, con esclusione delle attività aggiuntive di insegnamento previste dall'art.70 del CCNL del 4 agosto 1995 e di quelle previste dal precedente [art.86](#)<sup>(PAG. 78)</sup>. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella [tabella 5](#)<sup>(PAG. 121)</sup>;

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

d. le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento. Esse consistono nello svolgimento di compiti relativi alla progettazione e alla produzione di materiali utili per la didattica, con particolare riferimento a prodotti informatici e in quelle previste [dall'art.29 , comma 3 - lettera a\)](#)<sup>(PAG. 42)</sup> del presente CCNL eccedenti le 40 ore annue. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella [tabella 5](#)<sup>(PAG. 121)</sup>;

e. le prestazioni aggiuntive del personale ATA, che consistono in prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella [tabella 6](#)<sup>(PAG. 121)</sup>;

f. i compensi da corrispondere al personale docente ed educativo, non più di due unità, della cui collaborazione il dirigente scolastico intende avvalersi nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e gestionali. Tali compensi non sono cumulabili con il compenso per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui [all'art. 33](#)<sup>(PAG. 44)</sup> del presente CCNL;

g. le indennità di turno notturno, festivo, notturno-festivo con le modalità stabilite nel CCNI del 31.8.1999 e nelle misure definite con la [tabella 7](#)<sup>(PAG. 121)</sup>;

h. l'indennità di bilinguismo e di trilinguismo, nei casi in cui non sia già prevista a carico di soggetti diversi dal MPI in base alla normativa vigente - nel qual caso potrà essere contrattata la relativa rivalutazione-, con le modalità stabilite nel CCNI del 31.8.1999 e nelle misure definite con la [tabella 8](#)<sup>(PAG. 122)</sup>;

i. il compenso spettante al personale che in base alla normativa vigente sostituisce il DSGA o ne svolge le funzioni ai sensi dell'[art.56, comma 1](#)<sup>PAG. 60</sup>, del presente CCNL, detratto l'importo del CIA già in godimento;

- j. la quota variabile dell'indennità di direzione di cui [all'art.56](#)<sup>PAG. 60)</sup> del presente CCNL spettante al DSGA con le modalità stabilite nel CCNI del 31.8.1999 e nelle misure definite con la [tabella 9](#)<sup>(PAG. 122)</sup>;
- k. compensi per il personale docente, educativo ed ATA per ogni altra attività deliberata dal consiglio di circolo o d'istituto nell'ambito del POF;
- l. particolari impegni connessi alla valutazione degli alunni.

### **ART. 89 - Direttore dei servizi generali e amministrativi**

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

- a. per compensi per lavoro straordinario per un massimo di 100 ore annue;
- b. per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati con risorse dell'UE, da enti pubblici e da soggetti privati]<sup>43</sup>.

### **Art. 90 - Norme transitorie di parte economica<sup>44</sup>**

1. In attuazione degli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e Sindacati del 29 maggio 2007, le parti si rincontreranno per la sottoscrizione dell'accordo relativo al riconoscimento dei benefici economici in ordine alla integrazione delle risorse contrattuali per il biennio 2006-2007, non appena verrà approvata la legge finanziaria per l'anno 2008, contenente gli appositi stanziamenti aggiuntivi.
2. Le risorse di cui al comma 1 saranno destinate ad attribuire decorrenza febbraio 2007 all'aumento stipendiale a regime indicato nella Tabella 2, nonché ad aumentare le quantità complessive delle risorse indicate nell'[art. 84, comma 1](#)<sup>(PAG. 77)</sup>, finalizzate al fondo dell'istituzione scolastica per la contrattazione integrativa, in modo da garantirne un ammontare pari allo 0,5% del monte salari al 31.12.2005 del personale docente.
3. Nell'ambito della sequenza contrattuale saranno altresì disponibili per la valorizzazione del personale docente le risorse derivanti dal processo triennale di razionalizzazione del medesimo personale docente conclusosi nell'anno scolastico 2004/05, pari a 210 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi dal 31.12.2007. Nella sequenza sarà valutata l'opportunità dell'istituzione della tredicesima mensilità sul CIA, RPD e indennità di direzione o, in alternativa, l'eventuale incremento della retribuzione base.

---

<sup>43</sup> Sostituito dall'art. 3<sup>(PAG. 151)</sup> della Sequenza contrattuale del 25/7/2008 per il personale ATA, prevista dall'art. 62 del CCNL 29/11/2007.

<sup>44</sup> Le disposizioni del presente articolo hanno avuto applicazione con specifici CCNL.

4. Eventuali ulteriori risorse destinate alla ricerca didattica in classe, all'innovazione e agli interventi didattici integrativi saranno ripartite con particolare attenzione rivolta alle scuole dove il sistema di valutazione maggiormente rilevi disagio ambientale e funzionale, nonché alle istituzioni che avranno evidenziato un particolare successo formativo a seguito delle oggettive verifiche previste dal medesimo sistema di valutazione.

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

6. Si procederà altresì al riesame e all'omogeneizzazione delle materie di cui agli [artt. 9](#)<sup>(PAG. 22)</sup>, [29](#)<sup>(PAG. 42)</sup>, [30](#)<sup>(PAG. 43)</sup>, [47](#)<sup>(PAG. 53)</sup> e [86](#)<sup>(PAG. 78)</sup>, ricercando altresì una progressiva equiparazione tra insegnanti a tempo indeterminato e a tempo determinato.

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

## CAPO IX NORME DISCIPLINARI

### SEZIONE I Personale docente

#### **ART. 91 - Rinvio delle norme disciplinari**

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

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

## SEZIONE II

### Personale amministrativo, tecnico e ausiliario

#### **ART. 92 - Obblighi del dipendente** <sup>45</sup>

1. Il dipendente adegua il proprio comportamento all'obbligo costituzionale di servire esclusivamente la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;
  - b) cooperare al buon andamento dell'istituto, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione scolastica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - c) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti;
  - d) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - e) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso alle attività amministrative previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione, nonché agevolare le procedure ai sensi del d.lgs. n. 443/2000 e del DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
  - f) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli alunni;
  - g) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente scolastico;

---

<sup>45</sup> Si rileva che l'art. 1, comma 44, della legge 190/2012 del 13/11/2012 in materia di "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha sostituito l'art. 54 del d.lgs. 165/2001 (Codice di comportamento). Successivamente è stato emanato il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", allegato alla presente raccolta sistematica. In materia è intervenuta la CIVIT con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 riguardante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" come previsto dall'art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2011 così come sostituito dall'art. 1, comma 44, L. 6 novembre 2012, n. 190.

- h) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli alunni;
- i) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività lavorative, ancorché non remunerate, in periodo di malattia od infortunio;
- l) eseguire gli ordini inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente, non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- m) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale;
- n) assicurare l'integrità degli alunni secondo le attribuzioni di ciascun profilo professionale;
- o) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- p) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- q) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- r) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- s) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, ed ogni successivo mutamento delle stesse;
- t) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- u) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente propri interessi finanziari o non finanziari.

### **ART. 93 - Sanzioni e procedure disciplinari<sup>46</sup>**

1. Le violazioni degli obblighi disciplinati dall'art. 92<sup>(PAG. 83)</sup> del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari<sup>47</sup>:

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

2. L'Amministrazione, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi entro 20 giorni da quando il soggetto competente per la contestazione, di cui al successivo art. 94, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato<sup>48</sup>.

3. Il dipendente al quale sono stati contestati i fatti è convocato con lettera per la difesa non prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dall'accadimento del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione è applicata nei successivi 15 giorni<sup>49</sup>.

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

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico<sup>50</sup>.

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<sup>51</sup>.

---

<sup>46</sup> Il presente articolo deve considerarsi modificato e parzialmente disapplicato. In materia di procedimento disciplinare e relative responsabilità e sanzioni si considerino gli art. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001. Al riguardo, si segnala, altresì, la circolare n. 14 del 23/12/2010 emanata dal Dipartimento della funzione pubblica avente in oggetto "D.lgs. 150/2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative". Inoltre, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 1, lett. b), del d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, l'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio di cui all'art.55-quater, comma 3-bis del d. lgs. 165/2001 prevede l'adozione di uno specifico e autonomo procedimento disciplinare di cui al comma 3-ter dello stesso decreto legislativo.

<sup>47</sup> Fatte salve tutte le ipotesi di sospensione cautelare del dipendente già previste dalla vigente disciplina contrattuale, l'art. 1, comma 1, lett. b), del d. lgs. 20 giugno 2016, n. 116 ha disposto all'art. 55- quater del d. lgs. 165/2001, una nuova e autonoma tipologia di sospensione cautelare, di natura obbligatoria, nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio

<sup>48</sup> Le previsioni concernenti l'individuazione dell'autorità disciplinare competente e le forme ed i termini del procedimento disciplinare sono disapplicate e sostituite da quelle contenute nell'art. 55-bis, del D. Lgs. n.165/2001.

<sup>49</sup> V. nota n. 46.

<sup>50</sup> V. nota n. 46.

<sup>51</sup> V. nota n. 46.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
8. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
9. I termini di cui al presente articolo devono intendersi come perentori.
10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d.lgs. 165/2001<sup>52</sup>.
11. Per quanto riguarda conciliazione ed arbitrato, si rinvia al capo XII del presente CCNL.

### **ART. 94 - Competenze**

1. Il rimprovero verbale, il rimprovero scritto e la multa sono inflitti dal dirigente scolastico.
2. La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il licenziamento con preavviso e il licenziamento senza preavviso sono inflitti dal Direttore generale regionale.

### **ART. 95 - Codice disciplinare<sup>53</sup>**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

---

<sup>52</sup> Il comma 1 dell' art.55 del D.Lgs.n.165/2001 richiama espressamente come norme imperative le disposizioni in esso inserite fino all'art.55 octies.

<sup>53</sup> La materia del procedimento e delle sanzioni disciplinari è stata completamente rivisitata dall'art. 69 del D.Lgs. 150 del 2009 , che ha modificato gli artt. 55 e segg. del D.Lgs. n. 165 del 2001. In particolare, l'elenco delle sanzioni di cui al presente articolo deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt. 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del D.Lgs. n.165 del 2001.Si segnala che il comma 4 de dell'art. 55-septies è stato modificato dall'art. 7, comma 1-bis, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221. In materia si richiama anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 14 del 2010.

- d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.

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

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

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

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

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

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



- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;
- g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, ai genitori, agli alunni o a terzi.

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

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

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

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

a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanne passate in giudicato:

1. di cui art. 58 del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267 ,nonché per i reati di cui agli art. 316 e 316 bis del codice penale;

2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

3. per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.

d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

e) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

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

## **ART. 96 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti, commessi in servizio, di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato<sup>54</sup>.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i

---

<sup>54</sup> Disciplina da ritenersi superata dall'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001.

medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva<sup>55</sup>.

3. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, negli altri casi il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione<sup>56</sup>.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione<sup>57</sup>.

5. L'applicazione della sanzione prevista [dall'art. 95](#)<sup>(PAG. 86)</sup>, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. f) e 8, lett. c) e d), non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.- Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 6.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi [dell'art. 95](#)<sup>(PAG. 86)</sup>, comma 8, lettera f) e comma 9, lettere c) e d), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è re-inquadrato, nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge<sup>58</sup> o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

---

<sup>55</sup> V. nota n. 52.

<sup>56</sup> V. nota n. 52.

<sup>57</sup> V. nota n. 52.

<sup>58</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

## **ART. 97 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi [dell'art. 95](#)<sup>(PAG. 86)</sup>, commi 8 e 9.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del d.lgs. n.267/2000.
5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto [dall'art. 96](#)<sup>(PAG. 89)</sup> in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale<sup>59</sup>.
7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale di cui all'art. 77 del presente CCNL, comma 1, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'[art. 92, commi 6 e 7](#)<sup>(PAG. 83)</sup>, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità sarà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda, per altre infrazioni, ai sensi del medesimo [art. 92](#)<sup>(PAG. 83)</sup>, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso sarà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

---

<sup>59</sup> La disciplina contrattuale deve essere applicata nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

### **ART. 98 - Comitato paritetico sul mobbing<sup>60</sup>**

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascun Ufficio scolastico regionale con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
- b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate al Direttore regionale per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

---

<sup>60</sup> Disapplicato dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 che all'art. 21, comma 1, lett. c) e comma 2 prevede, entro 120 giorni dall'entrata in vigore della stessa, la costituzione di un "comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che dovrà sostituire, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti fino ad oggi ai sensi dei contratti collettivi di lavoro.

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendola la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. Gli Uffici scolastici regionali favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

## **ART. 99 - Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

1. I Direttori generali regionali danno applicazione, con proprio atto, al [codice di condotta](#)<sup>(PAG. 130)</sup> relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato i Direttori generali regionali danno informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

## CAPO X PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

### **ART. 100 - Vertenze ed organismi di conciliazione**

1. La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi a vertenze che interessino le istituzioni scolastiche italiane di uno o più paesi esteri sono comunicate al Ministero degli affari esteri - Direzione generale per la promozione e la cooperazione culturale - il quale ne informa la Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento per la funzione pubblica - ed il MPI - Gabinetto del Ministro; per le vertenze a livello di circoscrizione consolare, la comunicazione è indirizzata al console territorialmente competente.
2. Sono costituiti, d'intesa tra le parti, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente accordo, organismi di conciliazione presso il Ministero degli affari esteri, per i conflitti che interessino il personale in servizio in uno o più paesi esteri, e presso gli uffici consolari, per i conflitti a livello di circoscrizione consolare.

### **ART. 101 - Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali vigente in Italia di cui al [capo II](#)<sup>(PAG. 14)</sup> si applica al personale della scuola in servizio all'estero, ivi compresa la costituzione delle R.S.U. Le relazioni sindacali si articolano a livello di contrattazione integrativa nazionale presso il Ministero affari esteri e a livello decentrato presso le ambasciate, per le questioni che investano l'intero Paese ospite, i consolati, per il personale dei corsi di lingua italiana e per il personale statale delle scuole private, e presso le istituzioni scolastiche italiane statali all'estero
2. La delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa e decentrata a livello di Ministero è costituita da un delegato del Ministro degli esteri, che la presiede, da un delegato del MPI e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici interessati dell'Amministrazione degli affari esteri e di quella del MIUR.
3. Con la contrattazione integrativa di cui al comma precedente, sarà anche determinato il trattamento dei permessi retribuiti, fruiti all'estero, con riguardo all'assegnamento di sede, fermo restando che questo spetta comunque per i sei giorni di ferie di cui all'art. 13, comma 9, ed all'art. 15, comma 2, alle condizioni di cui all'art. 658 del testo unico 16 aprile 1994, n. 297 .
4. Per la contrattazione integrativa a livello di Ambasciata, la delegazione di parte pubblica è costituita dall'Ambasciatore o da un suo delegato, che la presiede, e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici consolari interessati. Presso gli Uffici consolari detta delegazione è costituita tenendo conto della struttura organizzativa degli Uffici stessi.



Presso le istituzioni scolastiche italiane statali all'estero, la delegazione di parte pubblica è costituita dal dirigente scolastico.

Le delegazioni sindacali ai vari livelli, sono costituite ai sensi [dell'art. 7](#)<sup>(PAG. 19)</sup>.

5. Con la contrattazione integrativa nazionale di cui al presente articolo vengono individuate per ogni funzione le specificità e le competenze in raccordo con le particolari situazioni esistenti all'estero.

Nell'ambito di una politica di diffusione della lingua italiana quale riscontro ad una crescente e sempre più articolata domanda, si può prevedere la possibilità di collaborazioni plurime effettuate presso altre scuole italiane o straniere che abbiano necessità di particolari esigenze professionali.

In considerazione della specifica articolazione della funzione svolta da docenti della scuola secondaria in qualità di lettori presso le Università straniere, sono definite con la contrattazione integrativa le funzioni del lettore e del lettore con incarichi extra-accademici.

### **ART. 102 – Partecipazione**

1. L'Amministrazione degli Affari Esteri, a livello centrale e periferico, fornisce informazione preventiva e la relativa documentazione cartacea e/o informatica necessaria sulle materie previste dagli [artt. 4](#)<sup>(PAG. 14)</sup> e [5](#)<sup>(PAG. 16)</sup>, nonché in materia di assegni di sede, di cui al d.lgs. n. 62/98<sup>61</sup>.

Essa fornisce altresì un'informazione preventiva relativamente ai posti di cui agli artt. 108 e 109, e sulle professionalità richieste dai compiti attribuiti al personale da destinare al Ministero degli affari esteri ai sensi dell'art. 626 del d.lgs. n. 297/94.

2. Possono essere inoltre consensualmente costituite commissioni paritetiche di studio per un esame approfondito delle materie di cui [all'art. 5](#)<sup>(PAG. 16)</sup>.

### **ART. 103 - Impegni connessi con l'attuazione dell'autonomia scolastica e con il piano dell'offerta formativa**

1. L'estensione all'estero dell'autonomia scolastica consente di introdurre elementi di flessibilità e di adeguamento dell'offerta formativa rispetto agli specifici contesti scolastici.

2. Il MAE, di concerto con il MPI, nel predisporre, sulla base delle vigenti disposizioni e con i relativi necessari adattamenti, i provvedimenti relativi all'estensione

---

<sup>61</sup> Si richiama quanto previsto dall'art. 1-bis del D.L. 13-8-2011 n. 138 "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo in tema di interpretazione autentica dell'articolo 170 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18 concernente il trattamento economico complessivamente spettante al personale dell'Amministrazione degli affari esteri nel periodo di servizio all'estero".



dell'autonomia alle istituzioni scolastiche, ne dà informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

3. Nell'ambito dell'attuazione dell'autonomia le istituzioni scolastiche definiscono, nel rispetto delle competenze dei vari organi e delle funzioni e professionalità esistenti, il piano dell'offerta formativa ed adottano le modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente di cui all'[art. 26](#)<sup>(PAG. 40)</sup>.

4. Le scuole statali italiane all'estero, come previsto [dall'art. 32](#)<sup>(PAG. 44)</sup>, in coerenza con gli obiettivi di ampliamento dell'offerta formativa, potranno prevedere la possibilità che i docenti svolgano attività didattiche rivolte al pubblico anche di adulti, in relazione alle esigenze formative provenienti dal territorio, con esclusione dei propri alunni per quanto riguarda le materie di insegnamento comprese nel curriculum scolastico.

### **ART. 104 - Progetti finalizzati al miglioramento dell'offerta formativa ed al superamento del disagio scolastico**

1. Le istituzioni scolastiche italiane all'estero promuovono progetti di miglioramento dell'offerta formativa, ivi compresi gli interventi a favore di problematiche di disagio e svantaggio, con criteri da definire nella contrattazione integrativa presso il MAE, fermo restando il quadro contrattuale metropolitano di riferimento.

2. I progetti devono definire, oltre che gli obiettivi e gli elementi di valutazione circa i risultati attesi, in particolare la programmazione delle attività aggiuntive del personale in servizio nonché l'eventuale raccordo con le iniziative di formazione ed aggiornamento funzionali ai progetti stessi.

3. Gli oneri derivanti dal presente articolo sono determinati nella misura annua necessaria a compensare le attività svolte dal personale docente e ATA in relazione ai progetti delle scuole e, comunque, nel limite di € 1.446.079,31 (L. 2.800.000.000). Le somme eventualmente non utilizzate, in ogni esercizio finanziario, confluiscono nel fondo d'istituto delle scuole metropolitane di cui all'[art. 84](#)<sup>(PAG. 77)</sup>.

### **ART. 105 – Ferie**

1. Per il personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario presso le istituzioni scolastiche italiane all'estero, la durata delle ferie è determinata in 48 giorni lavorativi, cui si aggiungono 4 giorni lavorativi per festività sopresse; ai fini del relativo computo il sabato è considerato giorno lavorativo.

2. I periodi di sospensione delle attività didattiche, durante i quali, ai sensi dell'[art. 13, comma 9](#)<sup>(PAG. 28)</sup>, vanno fruite le ferie del personale docente, sono riferiti ai calendari scolastici in uso nel paese estero sede dell'istituzione scolastica italiana.

3. Il godimento di almeno quindici giorni lavorativi continuativi di riposo che il comma 11 del citato [art. 13](#)<sup>(PAG. 28)</sup> assicura al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario nel periodo 1 luglio - 31 agosto, va riferito ad altro periodo idoneo al calendario scolastico locale.

4. E' assicurata all'interessato la fruizione dell'intero periodo di ferie a cui ha titolo nei casi di trasferimento tra paesi con differenti calendari scolastici locali, anche in deroga alle disposizioni di cui ai precedenti commi 2 e 3.

### **ART. 106 - Rapporto di lavoro a tempo determinato**

1. Per la copertura dei posti di insegnamento del contingente, temporaneamente vacanti, degli spezzoni di orario e per la sostituzione del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato temporaneamente assente, si stipulano contratti di lavoro a tempo determinato, con le modalità previste [dall'art. 19](#)<sup>(PAG. 34)</sup> e [dall'art. 40, commi 1, 2 e 3](#)<sup>(PAG. 48)</sup>.

2. A decorrere dal primo marzo 2000, la retribuzione del personale docente con incarico a tempo determinato viene parametrata alla retribuzione dell'analogo personale in servizio nelle scuole metropolitane, ovvero - solo per i residenti - a quella locale, qualora più favorevole. Per il personale non residente la retribuzione complessiva è costituita da una retribuzione di base, pari alla retribuzione dell'analogo personale in servizio nelle scuole metropolitane e da un assegno di sede aggiuntivo, rapportato alla durata del contratto stipulato, individuato in una quota percentuale variabile dell'indennità di sede prevista per il personale a tempo indeterminato in servizio nelle scuole italiane all'estero, in modo che la retribuzione complessiva rimanga invariata rispetto a quella allo stato percepita.

3. Le nuove modalità per la costituzione delle graduatorie e per il conferimento delle supplenze dovranno essere raccordate con le disposizioni generali in materia di conferimento delle supplenze, di competenza del MPI.

### **ART. 107 - Orari e ore eccedenti**

1. Si conferma per il personale docente, in servizio nelle istituzioni scolastiche italiane all'estero, l'orario di servizio previsto per i docenti in territorio metropolitano.

2. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e le modalità per il monitoraggio e l'analisi delle attività di insegnamento svolte nelle istituzioni scolastiche ed universitarie straniere al fine di verificarne il raccordo con l'orario di insegnamento previsto per il territorio metropolitano ai sensi del CCNL.

3. Le ore eccedenti l'orario di insegnamento non costituenti cattedra saranno attribuite con le procedure di cui [all'art. 30](#)<sup>(PAG. 43)</sup> e, in caso di indisponibilità del personale

docente a tempo indeterminato, a personale docente con contratto a tempo determinato.

4. Nel caso di oggettiva impossibilità di reperimento di personale a tempo determinato, ovvero in casi di particolare strutturazione di cattedre superiori alle 18 ore, le ore eccedenti saranno distribuite tra il personale a tempo indeterminato, con priorità ai docenti che manifestino la loro disponibilità, nei limiti massimi previsti anche per i docenti in servizio nelle scuole del territorio metropolitano.

### **ART. 108 - Mobilità tra le istituzioni scolastiche all'estero**

1. 1 trasferimenti di ufficio per soppressione di posto o per incompatibilità di permanenza nella sede possono essere disposti, per il personale docente ed ATA, anche su posti di istituzioni scolastiche di tipologia diversa da quella delle istituzioni in cui il personale ha prestato servizio, ovvero, da corsi a scuole e viceversa, purché il personale vi abbia titolo sulla base della funzione di destinazione. Essi possono aver luogo nell'ambito della medesima circoscrizione consolare o, in subordine, di una circoscrizione consolare limitrofa, anche di aree linguistiche diverse, per le quali sia stato accertato il requisito di idoneità nelle prove di selezione e, comunque, dopo avere effettuato le procedure di mobilità di ufficio nell'ambito della circoscrizione o dell'area linguistica. Alle stesse condizioni i trasferimenti possono essere disposti su posti di paesi di altro emisfero. Le operazioni relative ai trasferimenti di ufficio precedono quelle per trasferimenti a domanda.

2. Anche i trasferimenti a domanda possono essere disposti su posti di istituzioni scolastiche di tipologia diversa da quella delle istituzioni in cui il personale ha prestato servizio o per circoscrizioni consolari ed aree linguistiche diverse, alle medesime condizioni di cui al comma 1.

3. Ulteriori modalità e criteri sono determinati nell'ambito della contrattazione integrativa nazionale di cui [all'art. 101](#) <sup>(PAG. 94)</sup>.

4. Per il personale assegnato alle scuole europee il trasferimento può essere disposto, a domanda, solo al termine di fine quinquennio, sui posti disponibili in altre scuole europee. In caso di soppressione di posto nelle scuole medesime, il personale, conseguentemente trasferito d'ufficio, ha titolo alla precedenza assoluta su posti in altre scuole europee, ove disponibili. Le modalità ed i tempi di applicazione del presente comma sono definiti con la contrattazione decentrata nazionale.

### **ART. 109 - Mobilità professionale verso le istituzioni scolastiche all'estero**

1. La destinazione all'estero del personale docente ed ATA ai posti di contingente di cui all'art. 639 del TU 16-4-1994, n.297, costituisce mobilità professionale ed è regolata, ai sensi del d.lgs. n. 165/2001, dalla contrattazione collettiva.
2. Le norme che seguono mirano alla concreta attuazione dei criteri di selettività professionale e del principio dell'alternanza, prevedendo un congruo periodo di servizio in territorio metropolitano tra un incarico e l'altro.

### **ART. 110 - Iscrizione alle graduatorie permanenti per la destinazione all'estero**

1. La destinazione all'estero del personale docente e ATA avviene sulla base di graduatorie permanenti in cui hanno titolo ad essere inseriti coloro che abbiano superato una prova unica di accertamento della conoscenza di una o più lingue straniere tra quelle relative alle quattro aree linguistiche (francese, inglese, tedesco e spagnolo).
2. Alla prova di accertamento linguistico, indetta con provvedimento del MAE d'intesa con il MPI, può partecipare, a domanda, il personale docente e ATA con contratto di lavoro a tempo indeterminato che, dopo l'anno di prova, abbia prestato almeno un anno di effettivo servizio di ruolo in territorio metropolitano ed appartenga ai ruoli per i quali sono definiti i codici funzione.
3. Coloro che supereranno la prova di accertamento linguistico, dovranno produrre, entro i termini previsti dall'apposita ordinanza del MAE, i titoli da valutare ai fini dell'inserimento nella graduatoria permanente.

### **ART. 111 - Modalità di svolgimento della prova di accertamento della conoscenza della lingua**

1.L'accertamento di cui al precedente art. 110 è effettuato sulla base di prove strutturate.

A tal fine sono predisposti distinti questionari per ciascuna delle seguenti categorie di candidati:

- a) docenti che aspirano alle istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee (la prova dovrà verificare l'adeguata conoscenza della lingua o delle lingue straniere);
- b) docenti che aspirano alle scuole europee (per i quali la prova dovrà verificare se il grado di conoscenza della lingua o delle lingue straniere consente la piena integrazione in uno specifico contesto educativo e plurilingue);

c) docenti che aspirano ai dottorati di italiano presso le università straniere (per i quali la prova dovrà verificare se il grado conoscenza della lingua o delle lingue straniere consente la piena integrazione in un contesto universitario e pluriculturale);

d) personale ATA.

Per ciascuna delle tre tipologie di istituzioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c), nonché per il personale ATA, saranno predisposti distinti questionari nelle lingue francese, inglese, tedesca e spagnola.

2. Salvo quanto previsto dal successivo comma 3, ciascun docente può chiedere di sostenere la prova per più tipologie di istituzioni e per più aree linguistiche. Analogamente il personale ATA può partecipare per più aree linguistiche.

3. Considerato che ai dottorati di italiano all'estero può essere destinato soltanto il personale dello Stato in possesso di specifici requisiti, per quanto concerne il personale della scuola hanno titolo a sostenere la prova di accertamento linguistico per i dottorati di italiano presso le Università straniere i candidati appartenenti alle seguenti categorie:

a) docenti di italiano delle scuole secondarie di primo o secondo grado;

b) docenti di lingue straniere delle scuole secondarie di primo o secondo grado, che abbiano superato, nell'ambito di corsi universitari, almeno due esami di lingua e/o letteratura italiana, secondo la tabella di omogeneità del MPI allegata ai bandi di concorsi per titoli ed esami emanati con DD.DD.GG. 31-3-1999 ed 1-4-1999.

4. Per la predisposizione dei questionari di cui al precedente comma 1 e la relativa assistenza tecnica, il MAE può avvalersi di apposita Agenzia specializzata, purché qualificata o certificata in materia di prove strutturate linguistiche.

## **ART. 112 - Valutazione della prova di accertamento linguistico**

1. La valutazione della prova di accertamento della conoscenza della lingua straniera è effettuata in ottantesimi. Supera tale prova il personale che abbia riportato almeno 56/80.

2. Al termine di ogni giornata di effettuazione delle prove strutturate l'apposita commissione, nominata dal Direttore Generale per la Promozione e Cooperazione Culturale del MAE di concerto col MPI, redige appositi elenchi dei candidati che le hanno superate, con l'indicazione del punteggio conseguito. A conclusione di tutte le prove i nominativi di tali candidati saranno inseriti in appositi elenchi generali, redatti in stretto ordine alfabetico, e distinti per ciascun codice funzione, per ciascuna area linguistica, per le scuole europee e per dottorati.

3. Il personale incluso negli elenchi di cui sopra acquisisce il titolo professionale di accertamento della conoscenza della lingua straniera che conserva la validità per i successivi nove anni scolastici.

### **ART. 113 - Riformulazione e aggiornamento delle graduatorie permanenti**

1. Le graduatorie permanenti, distinte per codici funzione, per ogni area linguistica, per le scuole europee e per i lettorati, sono aggiornate ogni tre anni.

2. Nelle graduatorie sono indicati, per ciascun concorrente, il punteggio attribuito nelle prove di accertamento della conoscenza della lingua straniera, i punti corrispondenti ai titoli prodotti o rivalutati e il punteggio complessivo. La valutazione dei titoli ha luogo sulla base della tabella di valutazione allegata, che prevede un massimo di 80 punti, di cui 35 per i titoli culturali, 25 per i titoli professionali e 20 per i titoli di servizio. A parità di punteggio complessivo, l'ordine in graduatoria sarà determinato sulla base dei titoli di preferenza previsti dall'art. 5 del DPR 9-5-1994, n.487 e successive modificazioni ed integrazioni.

3. Il MAE procede all'aggiornamento delle graduatorie di cui al comma 1 secondo i seguenti criteri:

- a) mantenimento nelle stesse del personale il cui titolo di accertamento linguistico conserva la validità, come indicato all'[art. 112, comma 3](#)<sup>(PAG. 100)</sup>. Tale personale ha, pertanto, titolo a richiedere l'aggiornamento del proprio punteggio con la valutazione dei titoli conseguiti successivamente alla costituzione delle graduatorie in cui risulti già inserito e considerati valutabili dalla [tabella D](#)<sup>(PAG. 127)</sup> allegata al presente contratto;
- b) deprezzamento dalle graduatorie stesse del personale il cui titolo di accertamento linguistico, che ha dato luogo all'inclusione nella graduatoria, non conserva validità nei termini sopra indicati;
- c) deprezzamento dalle graduatorie del personale che ha subito un provvedimento disciplinare superiore alla censura e non abbia ottenuto il provvedimento di riabilitazione;
- d) deprezzamento dalle graduatorie del personale che sia stato restituito ai ruoli metropolitani per incompatibilità, ovvero ai sensi [dell'art. 120](#), che sia restituito ai ruoli metropolitani per ragioni di servizio;
- e) deprezzamento dalle graduatorie del personale che abbia già prestato all'estero nelle istituzioni diverse dalle scuole europee un periodo di servizio di durata complessivamente superiore ai dieci anni;
- f) deprezzamento dalle graduatorie delle scuole europee del personale che abbia già prestato servizio nelle stesse.

4. Le graduatorie permanenti, sono aggiornate entro il mese di febbraio, per consentire un regolare avvio dell'anno scolastico, con le modalità e i criteri indicati nei commi precedenti. Esse sono inoltre affisse all'albo del Ministero degli affari esteri – Direzione generale per la promozione e la cooperazione culturale, Uff. V – e rimangono esposte per i successivi 15 giorni. Chiunque vi abbia interesse ha facoltà di prenderne visione entro il termine anzidetto e può, entro tale termine, presentare reclamo scritto, per errori od omissioni, alla Direzione generale per la promozione e la cooperazione culturale, Uff. IV, che, esaminanti i reclami, può rettificare anche d'ufficio, le graduatorie.

Delle decisioni assunte, e delle sintetiche motivazioni che le hanno supportate, è data comunicazione agli interessati ed ai controinteressati mediante affissione all'albo dell'Ufficio anzidetto.

5. Dopo l'accertamento del possesso, da parte dei concorrenti, dei requisiti per l'inclusione nelle graduatorie permanenti, il Direttore generale per la promozione e la cooperazione culturale approva le graduatorie, che sono pubblicate all'albo del MAE, DGPC, Uff. IV, mediante affissione. Avverso i risultati di tale procedimento è ammesso reclamo scritto da presentarsi entro 15 giorni dalla data di affissione. La decisione dell'Ufficio va assunta entro 10 giorni dal ricevimento del reclamo.

### **ART. 114 - Gestione delle graduatorie per la destinazione all'estero**

1. Ogni anno, dopo le operazioni relative ai trasferimenti riservati al personale già in servizio all'estero, i posti di contingente eventualmente rimasti vacanti sono disponibili per le operazioni di destinazione all'estero da effettuarsi sulla base delle graduatorie permanenti. Il MAE rende note entro il 31 agosto di ciascun anno le sedi disponibili.

2. Ai fini di cui al comma 1 la D.G.P .C.C. del MAE, previa attivazione delle relazioni sindacali, individua la tipologia ed il numero dei posti di contingente ancora disponibili dopo le operazioni di trasferimento. L'elenco dei posti individuati è affisso all'albo del MAE e degli Uffici centrali e periferici del MPI.

3. Dopo l'avvenuta pubblicazione degli elenchi di cui sopra il MAE attiva le procedure di destinazione del personale utilmente collocato nelle graduatorie permanenti.

4. A tal fine il MAE trasmette al personale così individuato il telegramma di preavviso della destinazione unitamente all'elenco delle sedi disponibili, invitandolo ad indicare le proprie preferenze.

5. Il personale, una volta accettata la destinazione all'estero, è depennato dalla graduatoria per la quale è stato nominato. Detto personale, al compimento del proprio mandato, potrà chiedere di essere reinserito nelle graduatorie in occasione del loro aggiornamento.

6. Il personale che non accetta la destinazione o che, dopo l'accettazione, non assume servizio, è depennato da tutte le graduatorie e potrà esservi, a domanda, reinserito soltanto al momento dell'aggiornamento triennale delle medesime.

### **ART. 115 - Esaurimento di graduatoria e prove straordinarie**

1. Nei casi di sopravvenuta, urgente necessità di assegnare personale ai posti per i quali non sia possibile provvedere mediante ricorso alle graduatorie permanenti, per esaurimento delle stesse, o per mancanza di graduatorie appartenenti a classi di concorso aggregate al medesimo ambito disciplinare e per le quali è prevista, a seguito del D.M. del MPI 10.8.1998, n. 354, integrato dal D.M. del medesimo dicastero 10.11.1998, n.448, una corrispondenza automatica, l'Amministrazione, nel rispetto delle norme contenute nel presente capo, ha facoltà di attingere alle graduatorie di altre aree linguistiche, con il consenso dell'interessato, ad eccezione dei posti di lettorato.

2. Qualora non fosse possibile attuare le procedure di cui al precedente comma, potranno essere indette prove straordinarie di accertamento linguistico prima della scadenza del triennio, limitatamente ai codici funzione richiesti. L'indizione di prove straordinarie non comporta, in relazione a tali codici funzione, lo slittamento di quelle ordinarie triennali.

3. In caso di esaurimento di graduatoria, sono considerati nominabili per i posti all'estero anche coloro che, a seguito di precedente rinuncia, erano stati esclusi dalle nomine per i successivi tre anni.

### **ART. 116 - Durata del servizio all'estero**

1. Il personale destinatario del presente contratto può prestare servizio all'estero nelle istituzioni diverse dalle Scuole Europee per non più di tre periodi, ciascuno della durata di cinque anni scolastici o accademici. Tali periodi devono essere intervallati da un periodo di servizio effettivo in territorio metropolitano di almeno tre anni.

2. Presso le Scuole Europee può essere prestato un solo periodo di servizio, della durata di nove anni scolastici, con eventuale proroga di un anno a seguito di delibera del Consiglio Superiore della suddetta scuola.

3. In via del tutto eccezionale, il personale in servizio presso le Scuole Europee, in caso di nomina a direttore aggiunto di una scuola europea conferita dal Consiglio superiore della predetta scuola, può svolgere, nella nuova funzione, un mandato pieno di nove anni, con eventuale proroga di un anno.

4. Il personale che abbia prestato all'estero un solo periodo di servizio presso le istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee e presso i lettori di italiano, può essere destinato alle scuole europee, previo superamento delle specifiche prove di



selezione ed a condizione che, al rientro dall'estero, abbia prestato tre anni di servizio effettivo in territorio metropolitano. Coloro che abbiano compiuto i suddetti due periodi di servizio perdono definitivamente titolo a partecipare alle selezioni per la destinazione all'estero.

5. Il personale che abbia prestato un periodo di servizio presso le scuole europee può cumulare a tale servizio solamente un periodo di cinque anni presso le istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee, e presso i lettori di italiano, purché utilmente collocato nella specifica graduatoria ed a condizione che, al rientro dall'estero, abbia prestato tre anni di servizio effettivo in territorio metropolitano. Coloro che abbiano compiuto i suddetti due periodi di servizio perdono definitivamente titolo a partecipare alle selezioni per la destinazione all'estero.

### **ART. 117 - Interruzione del servizio all'estero**

1. Il servizio all'estero può essere interrotto sulla base delle esigenze del sistema scolastico nazionale, o per accertata incompatibilità o per inidoneità del personale interessato.

### **ART. 118 - Calcolo degli anni di servizio all'estero**

1. Anche per le scuole italiane all'estero e le scuole europee, gli anni di servizio si calcolano ad anno scolastico, che inizia il 1° settembre di ogni anno e termina il 31 agosto dell'anno successivo.

### **ART. 119 - Restituzione ai ruoli metropolitani in caso di assenze per malattia**

1 Nel caso di assenze per malattia di durata superiore ai 60 giorni , il personale in servizio all'estero è restituito ai ruoli metropolitani. Il predetto personale conserva l'intero assegno di sede per i primi 45 giorni; l'assegno stesso non è corrisposto per i restanti 15 giorni. Restano ferme le disposizioni sulla malattia di cui al presente contratto.

### **ART. 120 - Restituzione ai ruoli metropolitani per incompatibilità e per motivi di servizio**

1 La destinazione all'estero cessa, con decreto del MAE, quando si determinino situazioni di incompatibilità di permanenza all'estero, ovvero per motivi di servizio. In caso di contestata situazione di incompatibilità, l'interessato può presentare

controdeduzioni. Qualora i motivi di servizio attengano agli aspetti tecnici dell'attività di istituto, al provvedimento di restituzione ai ruoli metropolitani non si può dar luogo se non previo parere del MPI.

### **ART. 121 - Restituzione ai ruoli metropolitani a seguito di sanzioni disciplinari**

1 L'erogazione di una sanzione disciplinare superiore alla censura , per quanto riguarda il personale docente ed ATA, comporta l'immediata restituzione ai ruoli metropolitani.

### **ART. 122 - Foro competente**

1 Per tutte le vertenze di lavoro del personale del presente capo, foro competente è quello di Roma, ivi compreso tutto quanto attiene all'arbitrato (Direzione provinciale del lavoro di Roma ) e alla conciliazione.

### **ART. 123 - Norme applicative**

1. In attesa che sia completamente attivata anche all'estero l'autonomia scolastica, al consiglio di circolo o di istituto si sostituisce il dirigente scolastico in tutti i compiti che il contratto collettivo nazionale di lavoro riferisce alla competenza del predetto organo collegiale e, in particolare, per la definizione delle modalità e dei criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e con gli studenti, ai quali si provvede sulla base delle proposte del collegio dei docenti.

2. I riferimenti che il contratto collettivo nazionale di lavoro fa al livello regionale debbono intendersi, quando non vi sia diversa determinazione nel presente capo, come riferimenti al livello di Ambasciata e/o di Ufficio consolare

3. Per quanto non diversamente previsto dal presente capo, al personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario in servizio presso le istituzioni scolastiche italiane all'estero, si applica la disciplina recata dal presente CCNL.

4. Le ordinanze e gli altri atti a contenuto normativo la cui emanazione il CCNL attribuisce alla competenza del MPI, sono adottati, per le istituzioni scolastiche italiane all'estero, dal MAE, d'intesa con il MPI.

5. I riferimenti che il CCNL fa agli organici si intendono ricondotti ai contingenti di cui all'art. 639 del testo unico n. 297 del 1994.

## **ART. 124 - Fruizione dei permessi**

1. Non rientrano tra le assenze di cui alla lettera b) comma 1 dell'art. 35 del d.lgs. n. 62/98, i permessi retribuiti di cui [all'art. 15](#)<sup>(PAG. 29)</sup>, per i quali compete l'indennità personale nelle misure sotto indicate:

- lutti per perdita del coniuge<sup>62</sup>, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado (3 giorni consecutivi per evento): l'indennità personale è corrisposta per intero;
- permessi per motivi personali e familiari, documentati anche mediante autocertificazione, fruibili a domanda (3 giorni complessivi per anno scolastico): l'indennità personale è corrisposta nella misura del 50%.

## **ART. 125 - Fruizione del diritto alla formazione**

1. Il personale docente fruisce del diritto alla formazione di cui [all'art. 62](#)<sup>(PAG. 63)</sup>.
2. Il MAE si impegna a individuare, d'intesa con il MPI, contenuti e modalità per la formazione iniziale del personale finalizzati alle specifiche aree e istituzioni di destinazione all'estero. Le iniziative di formazione potranno prevedere interventi a livello centrale e/o nella sede di destinazione, inclusa la formazione a distanza.

## **ART. 126 - Sequenza contrattuale**

1. Le Parti firmatarie del presente CCNL concordano di rinviare, come previsto dall'Atto d'indirizzo, ad una specifica sequenza contrattuale il confronto sulle modifiche da apportare agli istituti di cui al presente Capo. La sequenza deve iniziare fin dall'entrata in vigore del presente CCNL e concludersi entro e non oltre i tre mesi successivi.
2. La sequenza conterrà i seguenti obiettivi:
  - a) il tema delle relazioni sindacali e della contrattazione integrativa;
  - b) attuazione operativa dell'autonomia didattica, organizzativa ed economica delle scuole italiane all'estero;
  - c) piena applicazione dei diritti al personale docente e ATA sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (assenze, congedi parentali, ferie, permessi e diritto allo studio e alla formazione...);
  - d) ridefinizione di modalità e criteri connessi al trattamento economico spettante al personale docente assunto con contratto a tempo determinato;

---

<sup>62</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

e) norme contrattuali sulla destinazione che costituisce mobilità professionale.

Fino alla sottoscrizione della predetta sequenza restano in vigore le norme previste dal presente Capo.

## CAPO XI PERSONALE DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE

### **ART. 127 - Profilo professionale e funzione del personale educativo**

1. Il profilo professionale del personale educativo è costituito da competenze di tipo psicopedagogico, metodologico ed organizzativo-relazionale, tra loro correlate ed integrate, che si sviluppano attraverso la maturazione dell'esperienza educativa e l'attività di studio e di ricerca.

2. Nell'ambito dell'area della funzione docente, la funzione educativa partecipa al processo di formazione e di educazione degli allievi, convittori e semiconvittori, in un quadro coordinato di rapporti e di intese con i docenti delle scuole da essi frequentate e di rispetto dell'autonomia culturale e professionale del personale educativo.

3. La funzione educativa si esplica in una serie articolata di attività che comprendono l'attività educativa vera e propria, le attività ad essa funzionali e le attività aggiuntive.

### **ART. 128 - Attività educativa**

1. L'attività educativa è volta alla promozione dei processi di crescita umana, civile e culturale, nonché di socializzazione degli allievi, convittori e semiconvittori, i quali sono così assistiti e guidati nella loro partecipazione ai vari momenti della vita comune nel convitto od istituzione educativa. La medesima attività è finalizzata anche all'organizzazione degli studi e del tempo libero, delle iniziative culturali, sportive e ricreative, nonché alla definizione delle rispettive metodologie, anche per gli aspetti psicopedagogici e di orientamento.

### **ART. 129 - Azioni funzionali all'attività educativa**

1. L'azione funzionale all'attività educativa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, documentazione, ivi compresa la produzione di materiali didattici utili alla formazione degli allievi, l'elaborazione di relazioni sui risultati educativi conseguiti e su altri argomenti da discutere collegialmente, la partecipazione alle riunioni collegiali.

2. Tra gli adempimenti individuali rientrano le attività relative:

- a) alla preparazione necessaria per lo svolgimento dei compiti di assistenza alle attività di studio, culturali, sportive e ricreative;
- b) ai rapporti individuali con le famiglie ed i docenti;
- c) all'accoglienza ed alla vigilanza degli allievi convittori nel momento della loro entrata ed uscita dal convitto od istituzione educativa e degli allievi semiconvittori al momento dell'uscita, nonché agli eventuali compiti di accompagnamento dal convitto od istituzione educativa alle scuole frequentate o viceversa.

3. Le attività di carattere collegiale sono costituite dalla partecipazione alle riunioni collegiali per la programmazione, la progettazione, la discussione ed approvazione delle relazioni sui risultati educativi conseguiti e la definizione degli elementi di valutazione da fornire ai competenti consigli di classe, ai quali partecipa, a titolo consultivo, il personale educativo interessato; la determinazione delle modalità e dei criteri da seguire nei rapporti con gli allievi e le loro famiglie, nonché con i docenti delle scuole frequentate dagli allievi medesimi.

4. Rientra altresì nell'attività funzionale all'attività educativa la partecipazione ad iniziative di formazione e di aggiornamento programmate a livello nazionale, regionale o di istituzione educativa.

### **ART. 130 – Attività aggiuntive**

1. Le attività aggiuntive consistono in attività aggiuntive educative ed in attività aggiuntive funzionali allo svolgimento dell'attività educativa

2. Le attività aggiuntive educative, sono volte a realizzare interventi integrativi finalizzati all'arricchimento dell'offerta formativa. In particolare, esse possono consistere:

- a) nelle attività relative alla realizzazione di progetti intesi a definire un maggiore raccordo tra convitto od istituzione educativa, scuola e mondo del lavoro;
- b) nella partecipazione a sperimentazioni;
- c) nelle attività relative alla realizzazione di progetti che interessino altri soggetti istituzionali e, in particolare, gli enti locali, anche per iniziative aperte al territorio, sulla base di apposite convenzioni;
- d) nella partecipazione a progetti promossi dall'Unione europea.

3. Le risorse utilizzabili, per le attività aggiuntive di cui al presente articolo e finanziate [dall'art. 33](#)<sup>(PAG. 44)</sup>, a livello di ciascuna istituzione educativa, sono determinate nella stessa misura e con le medesime modalità di cui [all'art. 30](#)<sup>(PAG. 43)</sup> del presente CCNL.

4. Le attività aggiuntive funzionali all'attività educativa possono consistere:

a) nei compiti di coordinamento, da svolgere secondo i criteri definiti nel progetto educativo di istituto e nel relativo piano attuativo, come supporto organizzativo al dirigente scolastico dei convitti annessi agli istituti tecnici e professionali;

b) nei compiti di coordinamento di gruppi di lavoro costituiti per la definizione di aspetti specifici del progetto educativo, o per la progettazione di particolari iniziative, secondo quanto previsto dall'art. 131, comma 4.

5. Le attività aggiuntive sono realizzate nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

### **ART. 131 - Attività di progettazione a livello di istituzione**

1. Il personale educativo, riunito collegialmente, definisce i principi ed i contenuti formativi del progetto educativo, che è adottato dal rettore, direttore o direttrice o, per i convitti annessi, dal dirigente scolastico. Il progetto educativo comprende anche il piano delle attività aggiuntive di cui al precedente articolo. Gli aspetti organizzativi e finanziari sono definiti dal consiglio di amministrazione del convitto o dell'istituzione educativa, o, per i convitti annessi agli istituti tecnici e professionali, dal consiglio di istituto, nell'ambito del progetto di istituto.

2. Il progetto educativo deve essere coordinato con le indicazioni che, per gli aspetti didattici, sono contenute nei POF delle scuole frequentate dagli allievi. A tal fine il collegio dei docenti della scuola interessata definisce, con la partecipazione dei rappresentanti designati dal personale educativo, i necessari raccordi tra aspetti didattici ed aspetti educativi della progettazione complessiva.

3. In coerenza con i POF, i dirigenti delle istituzioni educative, o, per i convitti annessi, il dirigente scolastico, avvalendosi degli apporti dei coordinatori di cui al comma 4, predispone il piano attuativo del progetto, quale documento che esplicita la pianificazione annuale dell'insieme delle attività e le modalità per la loro realizzazione. Il personale educativo, riunito collegialmente, delibera in merito al piano attuativo tenendo conto delle iniziative da assumere per rendere coerente la propria attività con le attività scolastiche, anche ai fini dell'organizzazione di interventi congiunti atti a rispondere flessibilmente ai differenziati bisogni formativi degli allievi.

4. Le riunioni collegiali del personale educativo possono essere articolate in gruppi di lavoro per la definizione di aspetti specifici del progetto educativo o delle iniziative da adottare. In tale occasione sono designati i coordinatori dei gruppi di lavoro e gli educatori incaricati di partecipare alla riunione del collegio dei docenti di cui al comma 2.

## **ART. 132 - Attività di collaborazione con il dirigente scolastico**

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 5, del d.lgs. n.165/2001<sup>63</sup>, in attesa che i connessi aspetti retributivi siano opportunamente regolamentati attraverso gli idonei strumenti normativi, il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di educatori da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale educativo retribuibili, in sede di contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del fondo per le attività aggiuntive previste per le collaborazioni col dirigente scolastico di cui [all'art. 88, comma 2, lettera f](#) <sup>(PAG. 79)</sup>.

## **ART. 133 - Obblighi di lavoro**

1. Gli obblighi di lavoro del personale educativo sono funzionali all'orario di servizio stabilito dal piano di attività e sono finalizzati allo svolgimento dell'attività educativa e di tutte le altre attività di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione e documentazione necessarie all'efficace realizzazione dei processi formativi.

2. Per l'attività educativa, ivi compresa l'assistenza notturna, è determinato un orario settimanale di 24 ore, programmabile su base plurisettimanale, da svolgere in non meno di cinque giorni alla settimana.

3. In aggiunta all'orario settimanale, di cui al comma 2, è determinato un obbligo di ulteriori 6 ore settimanali. Esse sono utilizzate, sulla base di una programmazione plurisettimanale, per le attività di carattere collegiale funzionali all'attività educativa, di cui [all'art. 129, comma 4](#) <sup>(PAG. 107)</sup>, e, fino a 5 ore settimanali, per il completamente del servizio di assistenza notturna, secondo quanto previsto dal progetto educativo di istituto e dal relativo piano attuativo.

4. Il personale educativo è tenuto, inoltre, ad assolvere a tutti gli impegni individuali attinenti alle attività funzionali di cui [all'art. 129, comma 2](#) <sup>(PAG. 107)</sup>.

5. Il compenso per le attività aggiuntive è determinato secondo quanto previsto [dall'art. 30](#) <sup>(PAG. 43)</sup>.

---

<sup>63</sup> Su tale articolo è intervenuta l'interpretazione autentica da parte dell'art. 14, comma 22 del D.L. n. 95/2012 così chiarendo: "La delega di compiti da parte del dirigente scolastico ad uno o più docenti suoi collaboratori non costituisce affidamento di mansioni superiori o vicarie, nemmeno nel caso in cui detti docenti siano beneficiari dell'esonero o semi-esonero dall'insegnamento. Pertanto ai collaboratori in questione non è dovuto e quindi non può essere liquidato e pagato alcun compenso/indennità per lo svolgimento di funzioni superiori o vicarie, fermo restando il compenso previsto dall'art. 88 comma 2 lettera f) del CCNL 29/11/2007 nell'ambito del Fondo d'Istituto".

## **ART. 134 - Norma finale**

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

## **CAPO XII CONCILIAZIONE ED ARBITRATO**

### **ART. 135 - Tentativo obbligatorio di conciliazione**

1. Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro previsto dall'articolo 65, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165<sup>(64)</sup> può svolgersi, oltre che secondo le forme previste dall'articolo 66<sup>(65)</sup> del medesimo decreto legislativo e dal contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione e arbitrato del 23 gennaio 2001, come integrato dall'ipotesi di accordo quadro siglata in data 19.03.2003, sulla base di quanto previsto dai successivi commi del presente articolo.

2. Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, la parte ricorrente può, in materia di contenzioso afferente alla mobilità interregionale, adire anche la procedura di cui all'art. 484 del T.U. n. 297/94.

3. Presso le articolazioni territoriali del MPI è istituito un ufficio con compiti di segreteria per le parti che devono svolgere il tentativo di conciliazione con annesso un apposito albo per la pubblicazione degli atti della procedura.

4. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dalla parte, deve essere depositata presso l'ufficio del contenzioso dell'amministrazione competente e presso l'ufficio territoriale di cui al comma 2, ovvero spedita a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Limitatamente alle controversie riguardanti le materia della mobilità e delle assunzioni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, gli interessati possono presentare la richiesta di tentativo di conciliazione ai sensi del presente articolo entro il termine perentorio di quindici giorni dalla pubblicazione o notifica dell'atto che si ritiene lesivo dei propri diritti, ferma restando la facoltà di utilizzare, decorso tale termine, le altre forme previste dal comma 1.

5. La richiesta deve indicare:

- Le generalità del richiedente, la natura del rapporto di lavoro, la sede ove il lavoratore è addetto;
- il luogo dove devono essere inviate le comunicazioni riguardati la procedura di conciliazione;

---

64 Articolo abrogato dal comma 9 dell'art.31 della legge 4/11/2010, n.183.

65 V. nota n. 61.



- l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della richiesta;
- qualora il lavoratore non intenda presentarsi personalmente, l'eventuale delega ad altro soggetto, anche sindacale e conferibile anche in un secondo momento, al quale la parte conferisce mandato di rappresentanza per lo svolgimento del tentativo di conciliazione.

6. Entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta l'amministrazione compie un primo esame sommario che può concludersi con l'accoglimento delle pretese del lavoratore. In caso contrario, deposita nel medesimo termine le proprie osservazioni presso l'ufficio di segreteria e la controparte potrà prenderne visione. Contestualmente al deposito l'Amministrazione individuerà il proprio rappresentante con potere di conciliare. La comparizione della parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione è fissata, da parte dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, in una data compresa nei quindici giorni successivi al deposito delle osservazioni dell'amministrazione. L'ufficio di segreteria provvederà, all'atto della comparizione, all'identificazione dei soggetti che svolgono il tentativo di conciliazione, che sarà registrata nel verbale di cui ai commi 8 e 9.

7. Qualora la soluzione della controversia prospettata riguardi le materie della mobilità e delle assunzioni, l'amministrazione deve pubblicare all'albo dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, contestualmente al ricevimento, la richiesta di conciliazione, in modo da consentire agli eventuali terzi interessati di venire a conoscenza del contenzioso in atto e di far pervenire all'amministrazione loro eventuali osservazioni entro dieci giorni dalla pubblicazione della notizia. In questo caso il termine per il deposito delle osservazione da parte dell'amministrazione è fissato in dodici giorni dal ricevimento della richiesta.

8. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi nel termine di cinque giorni dalla data di convocazione delle parti. Se il tentativo riesce, le parti sottoscrivono un processo verbale, predisposto dall'ufficio di segreteria, che costituisce titolo esecutivo, previo decreto del giudice del lavoro competente ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile. Il processo verbale relativo al tentativo obbligatorio di conciliazione è depositato a cura di una delle parti o di un'associazione sindacale, presso Direzione provinciale del lavoro competente, che provvede a sua volta a depositarlo presso la cancelleria del tribunale ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile per la dichiarazione di esecutività. Il verbale che dichiara non riuscita la conciliazione è acquisito nel successivo giudizio ai sensi e per quanto previsto dall'articolo 66, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nelle more dell'acquisizione della dichiarazione di esecutività, il verbale di conciliazione produrrà comunque immediata efficacia tra le parti per la soluzione della controversia.

9. In caso di mancato accordo tra le parti, l'ufficio di cui al comma 2 stilerà un verbale di mancata conciliazione che, sottoscritto dalla parti, sarà depositato, a cura di una di esse o di un'associazione sindacale, presso la competente Direzione provinciale del lavoro.

10. Qualora l'amministrazione non depositi nei termini le proprie osservazioni, l'ufficio di cui al comma 2 convocherà comunque le parti per lo svolgimento del tentativo di conciliazione. Qualora l'amministrazione non si presenti all'udienza di trattazione, sarà comunque stilato un processo verbale che prenderà atto del tentativo non riuscito di conciliazione, che sarà depositato presso la competente Direzione provinciale del lavoro con le procedure di cui al precedente comma 8.

11. Nei confronti del rappresentante della pubblica amministrazione nello svolgimento del tentativo obbligatorio di conciliazione trova applicazione, in materia di responsabilità amministrativa, quanto previsto dal comma 8 del citato articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 .

### **ART. 136 – Arbitrato**

1. Le parti, possono concordare di deferire la decisione di una controversia di lavoro ad un arbitro unico, scelto di comune accordo, appartenente ad una delle categorie di cui all'art. 5, comma 4, del CCNQ sottoscritto il 23 gennaio 2001.

### **ART. 137 - Modalità di designazione dell'arbitro**

1. La richiesta di compromettere in arbitri la controversia deve essere comunicata all'altra parte secondo le modalità previste dall'art. 3 del CCNQ del 23/1/2001. Entro il termine di 10 giorni la controparte deve a sua volta comunicare, con le stesse modalità previste dall'art. 3 del medesimo CCNQ, se intende o no accettare la proposta. Se la proposta è accettata, entro i successivi 10 giorni le parti procederanno alla scelta, in accordo tra loro, di un arbitro appartenente alle categorie previste dall'art. 5, comma 4, del CCNQ predetto.

In caso di mancato accordo, entro lo stesso termine, si procederà, alla presenza delle parti e presso la camera arbitrale competente, all'estrazione a sorte dell'arbitro, scelto nell'ambito della lista arbitrale regionale prevista dall'art. 5, comma 2, del CCNQ 23-1-2001.

Ciascuna delle parti può decidere di revocare il consenso prima dell'estrazione a sorte degli arbitri, fatto salvo quanto previsto, in tema di sanzioni disciplinari, dall'art. 6, comma 2, del CCNQ 23-1-2001.

2. Ciascuna delle parti può rifiutare l'arbitro sorteggiato qualora il medesimo abbia rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado con l'altra parte, o motivi non sindacabili di incompatibilità personale.

Un secondo rifiuto della stessa parte comporta la rinuncia all'arbitrato, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria.

3. L'atto di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro deve essere depositato, a cura delle parti, presso la camera arbitrale stabile, costituita ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 2, del CCNQ del 23/1/2001 entro cinque giorni dalla designazione comunque effettuata, sotto pena di nullità del procedimento.
4. Le parti possono concordare che il procedimento si svolga presso la camera arbitrale regionale oppure, dandone immediata comunicazione alla medesima, presso l'istituzione cui appartiene l'interessato.
5. Si applicano per l'arbitrato le procedure previste dagli articoli 4 e 6 del CCNQ del 23/1/2001.

### **ART. 138 - Norma finale**

1. Per tutto quanto non previsto dai presenti articoli si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23/1/2001 ed alle disposizioni del d.lgs. 165/2001.

## **CAPO XIII TELELAVORO**

### **ART. 139 - Disciplina del telelavoro**

1. Il presente capo si applica, a domanda, al personale amministrativo non con funzioni apicali, in servizio nelle istituzioni scolastiche ed educative, nell'ambito e con le modalità stabilite dal CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. In particolare trova applicazione per quanto concerne l'assegnazione ai progetti di telelavoro l'art. 4 e 6 del CCNQ 23-3-2000.
2. Le relazioni sindacali relative al presente capo sono quelle previste [dall'art.4](#)<sup>(PAG. 14)</sup> e [6](#)<sup>(PAG. 17)</sup>.
3. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
  - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
  - b) altre forme del lavoro a distanza, come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

4. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese delle Istituzioni scolastiche ed educative, sulle quali gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione con oneri di impianto e di esercizio a carico degli enti, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

5. Le istituzioni scolastiche ed educative presenteranno alle rispettive Direzioni generali regionali specifici progetti di telelavoro, che potranno essere approvati purché i relativi oneri trovino copertura nelle risorse finanziarie iscritte nel bilancio delle istituzioni scolastiche medesime.

### **ART. 140 - Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, è distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno, concordati con le istituzioni scolastiche ed educative nell'ambito dell'orario di servizio. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

2. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6, comma 1, ultimo periodo, dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali" si intende un'interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

### **ART. 141 – Formazione**

1. L'Amministrazione centrale definisce, in sede di contrattazione integrativa regionale, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6, dell'accordo quadro del 23/3/2000. Utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

2. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le istituzioni attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

### **ART. 142 - Copertura assicurativa**

1. Le istituzioni scolastiche ed educative, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

2. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d.lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante per la sicurezza.

### **ART. 143 - Criteri operativi**

1. La disciplina prevista dal presente capo mira ad introdurre elementi di flessibilità nei rapporti di lavoro, con benefici di carattere sociale e individuale, ed un possibile incremento della produttività e miglioramento dei servizi.

Si dovrà verificare pertanto che, a fronte dei costi a regime, l'introduzione del telelavoro comporti incrementi di produttività e risparmi di spesa anche legati al ridimensionamento della sede di lavoro, oltre che di benefici sociali e di positivi riflessi esterni, nonché di miglioramento di qualità della vita, specie nei grandi centri urbani.

Si dovrà prevedere, di conseguenza, un'attendibile, seppure tendenziale, quantificazione, da un lato di tutte le spese e, dall'altro, dei risparmi di spesa e dei benefici in termini di maggiore produttività e di positive ricadute nel sistema sociale, con una ponderata valutazione e coerenza della compatibilità economico-finanziaria complessiva.

### **ART. 144 - Norma finale di rinvio**

1 Per quanto non esplicitamente previsto nel presente capo si rinvia alla disciplina di cui all'Accordo quadro sul telelavoro del 23.03.2000.

## CAPO XIV DISPOSIZIONI FINALI

### **ART. 145 - Personale in particolari posizioni di stato**

1. Il periodo trascorso dal personale della scuola e delle istituzioni educative in posizione di comando, distacco, esonero, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, con retribuzione a carico del MPI, è valido a tutti gli effetti come servizio di istituto nella scuola, anche ai fini dell'accesso al trattamento economico previsto dal [capo VIII](#)<sup>(PAG. 73)</sup>.
2. Il periodo di distacco o di aspettativa sindacale è considerato servizio effettivo ed è utile anche ai fini delle progressioni di cui agli articoli 77, 80 e 81 del CCNL 24.07.2003.
3. Restano ferme le disposizioni in vigore che prevedono la validità del periodo trascorso dal personale scolastico in altre situazioni di stato che comportano assenza dalla scuola.

### **ART. 146 - Normativa vigente e disapplicazioni**

- 1) In applicazione dell'art.69, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione nel comparto scuola:
  - a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni.
  - b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;
  - c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo resta regolata dalle norme vigenti;
  - d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni;
  - e) la normativa richiamata nel presente CCNL;
  - f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art.2109, comma 1, del Codice Civile;
  - g) la seguente normativa:

- 1) Art. 3 del DPR n.395/88 (in tema di diritto allo studio)
- 2) Art. 17 del DPR n.3/57 (limiti al dovere verso il superiore)
- 3) Art. 21 del DPR n. 399/88, commi 1 e 2 (su mobilità per incompatibilità)
- 4) Art.7 DPR 395/88 (su IIS nella 13° mensilità)
- 5) Art.53 L.312/80 e art. 3, commi 6 e 7 del DPR n.399/88
- 6) Legge 11 febbraio 1980, n. 26 (artt.1-4) e legge 25 giugno 1985 n.333 (aspettativa per ricongiungimento con il coniuge<sup>66</sup> che presta servizio all'estero)
- 7) ai soli fini della determinazione dell'importo dell'indennità di funzioni superiori, dell'indennità di direzione e di reggenza, l'art. 69 del CCNL 4.08.95, l'art.21, comma 1, del CCNL 26-5-1999 e l'art 33 CCNI 31-8-1999 (fondi non a carico del CCNL 24-7-2003 della scuola);
- 8) Art. 66, commi 6 e 7, del CCNL 4.08.95
- 9) Artt. 38, 40 e 67 del T.U. n.3/57, art. 20 legge 24.12.86, n.958 e art.7 legge 30.12.91, n.412 (servizio militare)
- 10) Art.132 T.U. n.3/1957 (riammissione in servizio)
- 11) Art. 2 L. 476/1984, L. 398/1989, art. 4 L. 498/1992, art. 453 T.U. 297/1994, art. 51 L. 449/1997 e art. 52, comma 57, L. 448/2001.<sup>(67)</sup>

2. E' espressamente disapplicata la seguente normativa:

- l'art. 475 del d.lgs. n.297/94 (assegnazioni provvisorie di sede);
- l'art. 568 del d.lgs. n.297/94 (assegnazione provvisoria);
- l'art. 478 del d.lgs. n.297/94 (sostituzione dei docenti assenti);
- l'art. 455 del d.lgs. n.297/94 (utilizzo del personale docente e DOA);
- l'art. 480 del d.lgs. n.297/94 (inquadramenti in profili professionali amm.vi);
- l'art. 7, comma 4 -secondo periodo, comma 5, comma 6 e comma 7 del D. Lgs. 59/2004;
- l'art. 8, comma 3 del d.lgs. 59/2004;
- l'art. 10, comma 4 – secondo periodo, comma 5 del d.lgs. 59/2004 ;
- l'art. 11, comma 7, del d.lgs. 59/2004;

3. Le Parti si riservano la possibilità di riesaminare il testo del presente articolo con apposita sequenza contrattuale ove emerga la necessità di precisazioni o correttivi.

---

<sup>66</sup> In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

<sup>67</sup> Il riferimento è all'art.2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificato ed integrato dall'art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n.448; dall'art. 19, comma 3, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e successivamente dall'art. 5, comma 1, lett. A), del D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

### **ART. 147 - Aumenti contrattuali ai capi di istituto**

1. Ai capi di istituto, in servizio nel quadriennio contrattuale 2006-2009 e che non hanno acquisito la qualifica di dirigenti scolastici, sono attribuiti i medesimi incrementi stipendiali, per tredici mensilità, spettanti al docente laureato degli Istituti secondari di II grado.

### **ART. 148 - Previdenza complementare**

1. Le Parti si danno atto di aver attivato il Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto, sulla base dell'Accordo 14.03.2001, come previsto dal decreto legislativo n. 124/1993 e dalla legge n. 335/1995 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che liberamente aderiscono e aderiranno al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

### **ART. 149 - Verifica delle disponibilità finanziarie complessive**

1. In caso di accertamento da parte del Ministero dell'economia e delle finanze di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 48, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora siano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

### **ART. 150 - Norma di rinvio**

1. La disciplina di cui al presente CCNL è suscettibile delle modifiche che in via pattizia si rendessero necessarie in relazione all'entrata in vigore di eventuali innovazioni ordinamentali.



## TABELLA 1

OMISSIS....<sup>68</sup>

## TABELLA 2

OMISSIS....<sup>69</sup>

## TABELLA 3

<b>Tabella 3 AUMENTI COMPENSO INDIVIDUALE ACCESSORIO</b>			
Fasce anzianità	CIA al 1.1.2003	Aumenti dal 1.1.2006	CIA dal 1.1.2006
AREA B/C	52,83	11,67	64,50
AREA A/As	48,25	10,25	58,50

## TABELLA 4

<b>Tabella 4 - AUMENTI RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI</b>			
Fasce anzianità	RPD al 1°.1.2004	Aumenti dal 1°.1.2006	RPD dal 1°.1.2006
da 0 a 14 anni	154,82	9,18	164,00
da 15 a 27 anni	190,65	11,33	202,00
da 28 anni	239,17	18,33	257,50

---

<sup>68</sup> Sostituita dalla Tabella A<sup>(PAG. 161)</sup> del CCNL sottoscritto il 4 agosto 2011 relativo al personale del comparto scuola (sequenza contrattuale).

<sup>69</sup> V. nota n. 61.

### TABELLA 5

<b>Tabella 5 - MISURE DEL COMPENSO ORARIO LORDO TABELLARE SPETTANTE dal 31.12.2007 AL PERSONALE DOCENTE PER PRESTAZIONI AGGIUNTIVE ALL'ORARIO D'OBBLIGO DA LIQUIDARE A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA</b>			
Qualifica	Ore aggiuntive corsi di recupero	Ore aggiuntive di insegnamento	Ore aggiuntive non di insegnamento
Docenti diplomati e laureati delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e personale educativo	€ 50,00	€ 35,00	€ 17,50

### TABELLA 6

<b>Tabella 6 - MISURE DEL COMPENSO ORARIO LORDO TABELLARE SPETTANTE dal 31.12.2007 AL PERSONALE ATA PER PRESTAZIONI AGGIUNTIVE ALL'ORARIO D'OBBLIGO DA LIQUIDARE A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA</b>			
Qualifica	Ore aggiuntive		
	Diurne	Notturne o festive	Notturne e festive
AREA A/A super Collaboratori scolastici e Istruttori	€ 12,50	€ 14,50	€ 17,00
AREA B Assistenti amministrativi ed equiparati	€ 14,50	€ 16,50	€ 19,00
AREA C Coordinatore amministrativi e Tecnico	€ 16,50	€ 18,50	€ 21,50
AREA D Direttore SGA	€ 18,50	€ 20,50	€ 24,50

### TABELLA 7

<b>Tabella 7 - MISURE LORDE TABELLARI DELL'INDENNITA' DI LAVORO NOTTURNO E/O FESTIVO SPETTANTE DAL 31.12.2007 AL PERSONALE EDUCATIVO ED ATA DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE E DELLE SCUOLE SPECIALI DA LIQUIDARE A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA</b>		
Qualifica	Turno notturno o festivo	Turno notturno e festivo
Personale educativo	€ 19,00	€ 37,50
Personale ATA delle aree A e B	€ 15,50	€ 31,50

### TABELLA 8

<b>Tabella 8 MISURA ANNUA LORDA TABELLARE DELL'INDENNITA' DI BILINGUISMO E TRILINGUISMO DA LIQUIDARE DAL 31.12.2007 A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA (Nell'ipotesi in cui per gli stessi fini non sia già erogata altra indennità in base alle vigenti disposizioni)</b>	
Qualifica	Scuole slovene
Insegnanti elementari	€ 312,50
Personale ATA delle aree A e B	€ 195,00

### TABELLA 9

<b>Tabella 9 - MISURE ECONOMICHE DEI PARAMETRI PER IL CALCOLO DELL'INDENNITA' DI DIREZIONE</b>		
Tipologia di parametro	Misura tabellare lorda annua	Criterio di utilizzo
Parametro base in misura fissa - a decorrere dal 1°.1.2006	€ 1.750,00	

**Particolari tipologie di istituzioni scolastiche (Parte variabile):**

a) Aziende agraria	€ 1.107,80	da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto
b) Istituti di secondo grado aggregati ed istituti tecnici, professionali e d'arte con laboratori con reparti di lavorazione	€ 553,90	spettante in misura unica indipendentemente dall'esistenza di più situazioni di cui alla lettera b)
c) Convitti annessi	€ 738,53	da moltiplicare per il numero dei convitti annessi all'istituto
d) Istituti verticalizzati	€ 553,90	spettante in misura unica
Complessità organizzativa nelle scuole con più di 35 posti docente in organico di diritto	Valore unitario € 12,50	da moltiplicare per il numero dei posti docente in organico di diritto

## TABELLA A – Profili di area del personale ATA

(Tabella A del CCNL 24/07/2003)

1. L'unità dei servizi amministrativi è costituita dalle professionalità articolate nei profili di AREA del personale ATA individuati dalla presente tabella.

Le modalità di accesso restano disciplinate dalle disposizioni di legge in vigore, tranne che per i requisiti culturali che sono individuati dalla [tabella B](#) <sup>(PAG. 125)</sup>.

### **Area D:**

Svolge attività lavorativa di rilevante complessità ed avente rilevanza esterna. Sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili e ne cura l'organizzazione svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti, al personale ATA, posto alle sue dirette dipendenze.

Organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico. Attribuisce al personale ATA, nell'ambito del piano delle attività, incarichi di natura organizzativa e le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo, quando necessario.

Svolge con autonomia operativa e responsabilità diretta attività di istruzione, predisposizione e formalizzazione degli atti amministrativi e contabili; è funzionario delegato, ufficiale rogante e consegnatario dei beni mobili.

Può svolgere attività di studio e di elaborazione di piani e programmi richiedenti specifica specializzazione professionale, con autonoma determinazione dei processi formativi ed attuativi. Può svolgere incarichi di attività tutoriale, di aggiornamento e formazione nei confronti del personale. Possono essergli affidati incarichi ispettivi nell'ambito delle istituzioni scolastiche.

### **Area C**

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche:

#### ***amministrativo***

- attività lavorativa complessa con autonomia operativa e responsabilità diretta nella definizione e nell'esecuzione degli atti a carattere amministrativo contabile di ragioneria e di economato, pure mediante l'utilizzazione di procedure informatiche. Sostituisce il DSGA. Può svolgere attività di formazione e aggiornamento ed attività tutorie nei confronti di personale neo assunto. Partecipa allo svolgimento di tutti i compiti del profilo dell'area B.

Coordina più addetti dell'area B.

#### ***tecnico***

- attività lavorativa complessa con autonomia operativa e responsabilità diretta, anche mediante l'utilizzazione di procedure informatiche nello svolgimento dei

servizi tecnici nell'area di riferimento assegnata. In rapporto alle attività di laboratorio connesse alla didattica, è sub-consegnatario con l'affidamento della custodia e gestione del materiale didattico, tecnico e scientifico dei laboratori e delle officine, nonché dei reparti di lavorazione. Conduzione tecnica dei laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità. Partecipa allo svolgimento di tutti i compiti del profilo dell'area B. Coordina più addetti dell'area B.

### **Area B:**

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche con autonomia operativa e responsabilità diretta

#### ***amministrativo***

- nelle istituzioni scolastiche ed educative dotate di magazzino può essere addetto, con responsabilità diretta, alla custodia, alla verifica, alla registrazione delle entrate e delle uscite del materiale e delle derrate in giacenza. Esegue attività lavorativa richiedente specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione delle procedure anche con l'utilizzazione di strumenti di tipo informatico, pure per finalità di catalogazione. Ha competenza diretta della tenuta dell'archivio e del protocollo.

#### ***tecnico***

- conduzione tecnica dei laboratori, officine e reparti di lavorazione, garantendone l'efficienza e la funzionalità. Supporto tecnico allo svolgimento delle attività didattiche. Guida degli autoveicoli e loro manutenzione ordinaria. Assolve i servizi esterni connessi con il proprio lavoro.

#### ***cucina***

- preparazione e confezionamento dei pasti, conservazione delle vivande, anche attraverso strumentazioni particolari, di cui cura l'ordinaria manutenzione.

#### ***infermeria***

- organizzazione e funzionamento dell'infermeria dell'istituzione scolastica e cura delle relative dotazioni mediche, farmacologiche e strumentali. Pratiche delle terapie e delle misure di prevenzione prescritte.

#### ***guardaroba***

- conservazione, custodia e cura del corredo degli alunni. Organizzazione e tenuta del guardaroba.

### **Area A s**

Nei diversi profili svolge le seguenti attività specifiche

#### **servizi scolastici:**

- coordinamento dell'attività del personale appartenente al profilo A, di cui comunque, in via ordinaria, svolge tutti i compiti. Svolge attività qualificata di

assistenza all'handicap e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie della scuola, in particolare dell'infanzia.

**servizi agrari:**

- attività di supporto alle professionalità specifiche delle aziende agrarie, compiendo nel settore agrario, forestale e zootecnico operazioni semplici caratterizzate da procedure ben definite

**Area A**

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica. E' addetto ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni, nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e durante la ricreazione, e del pubblico; di pulizia dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi; di vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, di collaborazione con i docenti. Presta ausilio materiale agli alunni portatori di handicap nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale anche con riferimento alle attività previste [dall'art. 47](#).

**TABELLA B – Requisiti culturali per l'accesso ai profili professionali del personale ATA**

OMISSIS.....<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Sostituito dall'art. 4<sup>(PAG. 152)</sup> della Sequenza contrattuale del 25/7/2008 per il personale ATA.

## TABELLA C - Corrispondenza tra aree e profili professionali del personale ATA

(Tabella C del CCNL 24/07/2003)

<b>Nuove Aree</b>	<b>Profili professionali previsti dal CCNL 4-8-1995</b>
D	Direttore dei servizi generali ed amministrativi
C	Coordinatore amministrativo
C	Coordinatore tecnico
B	Assistente amministrativo
B	Assistente tecnico
B	Cuoco
B	Infermiere
B	Guardarobiere
A s	Collaboratore scolastico dei servizi
A s	Addetto alle aziende agrarie
A	Collaboratore scolastico

**TABELLA C1 – Equivalenza vecchio-nuovo ordinamento personale ATA**

Vecchia area	Vecchia qualifica	Nuova qualifica	Nuova Aarea
D	Direttore dei servizi generali e amministrativi	Direttore dei servizi generali e amministrativi	D
C	Coordinatore amministrativo o tecnico	Coordinatore amministrativo e tecnico	C
B	Assistente amministrativo o tecnico	Assistente amministrativo o tecnico	B
B	Cuoco	Cuoco	B
B	Infermiere	Infermiere	B
		Guardarobiere	B
		Collaboratore scolastico dei servizi	A s
		Addetto alle aziende agrarie	A s
A	Guardarobiere		
A	Addetto alle aziende agrarie		
A	Collaboratore scolastico		

**TABELLA D**

(Tabella D del CCNL 24/07/2003)

TABELLA DI VALUTAZIONE DEI TITOLI CULTURALI, PROFESSIONALI E DI SERVIZIO PER LE PROCEDURE DI DESTINAZIONE ALL'ESTERO

**A) Titoli culturali (fino ad un massimo di punti 35)**

*Non è valutabile il titolo d'accesso alla cattedra o posto attualmente ricoperto, né quello di grado inferiore.*

1. per ogni diploma universitario di durata almeno quadriennale conseguito in Italia o all'estero punti 5
2. per ogni diploma di Accademia di belle arti, Conservatorio di musica, I.S.E.F. e vigilanza scolastica punti 4
3. per ogni diploma universitario di durata biennale o triennale conseguito in Italia o all'estero punti 2



4. per ogni diploma di istruzione secondaria di secondo grado conseguito in Italia o all'estero punti 5
5. per ogni diploma finale di lingua straniera, diversa da quella delle aree linguistiche francese, inglese, tedesca e spagnola, rilasciato da istituti di istruzione universitaria italiani o stranieri, a seguito di corsi di durata almeno biennale punti 2
6. per ogni libera docenza punti 5
7. per ogni dottorato di ricerca punti 5
8. per ogni attestato finale di corso di perfezionamento post-lauream conseguito presso università italiane o straniere, se di durata semestrale punti 1, se di durata annuale punti 2
9. per ogni titolo finale di corsi di specializzazione post-lauream rilasciato da un'università italiana o straniera di durata pluriennale punti 5

**B) Titoli professionali (fino ad un massimo di 25 punti)**

1. per ogni abilitazione o idoneità o inclusione in graduatorie dei vincitori o di merito relative a concorsi, per esami per classi diverse da quella della disciplina d'insegnamento punti 3
2. per ogni inclusione in graduatoria di merito di pubblico concorso per la funzione direttiva, diverso dal ruolo di appartenenza punti 3
3. per ogni inclusione in graduatoria di merito del personale amministrativo, tecnico e ausiliario dello stesso livello o di livello superiore al ruolo di appartenenza punti 3
4. per ogni titolo di specializzazione per alunni portatori di handicap di durata biennale conseguiti ai sensi dell'art.325 del D.lgs.16-4-1994, n. 297 punti 2
5. per la realizzazione di progetti finalizzati al superamento della dispersione scolastica, all'educazione alla multiculturalità deliberati dai competenti organi collegiali o autorizzati con DM del MAE, per ogni progetto punti 1 fino ad un massimo di punti 2
6. per l'attività di direzione o di coordinamento nei corsi di aggiornamento/formazione, tenutisi in Italia o all'estero, previsti dal piano nazionale di aggiornamento o dal piano annuale del MAE e/o deliberati dai collegi docenti, per ogni corso punti 2 fino ad un massimo di punti 4
7. per l'attività di docenza nei corsi di aggiornamento/formazione, tenutisi in Italia o all'Estero previsti dal piano nazionale di aggiornamento o dal piano annuale del MAE e/o deliberati dai collegi docenti, per ogni corso attinente all'area disciplinare o alla funzione di appartenenza punti 2, per ogni corso non attinente all'area disciplinare o alla funzione di appartenenza punti 1 fino ad un massimo di punti 4
8. per il personale ATA per la partecipazione a corsi di aggiornamento e/o per la realizzazione di progetti di automazione o ammodernamento dei servizi, promossi dall'amministrazione o approvati dagli organi competenti, per ogni corso punti 1 fino ad un massimo di punti 2

9. per l'inclusione in altra graduatoria di precedenti procedure di selezione all'estero indetta ai sensi dell'art. 1 della legge n. 604/82 (si valuta una sola altra inclusione) punti 1

10. per la scuola elementare, per la frequenza del corso di aggiornamento – formazione linguistica e glottodidattica compreso nel piano attuato dal Ministero, con la collaborazione dei Provveditori agli Studi, delle istituzioni scolastiche, degli istituti di ricerca punti 1.

**C) Titoli di servizio (fino ad un massimo di 20 punti)**

1. per ogni anno di servizio prestato nella qualifica, nella classe di concorso o nel posto di insegnamento (per la scuola dell'infanzia ed elementare) di attuale appartenenza con contratto a tempo indeterminato punti 2

**ALLEGATO N. 1**  
**Schema di codice di condotta da adottare**  
**nella lotta contro le molestie sessuali**

Art. 1  
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2  
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e è garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) è garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto legislativo n. 165 del 2001 sia inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di

persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

#### Art. 3

(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

#### Art. 4

(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### Art. 5

(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

#### Art. 6

##### (Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Sarà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente

del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

**ALLEGATO N. 2**  
**Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche**  
**amministrazioni**

OMISSIS<sup>71</sup>

**D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62**

**Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici,  
a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

*Pubblicato sulla gazzetta ufficiale 4 giugno 2013, n. 129.*

-----  
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

---

<sup>71</sup> Il codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni è stato omissso in quanto abrogato dal D.P.R. 16 aprile 2013, come meglio precisato nella nota n. 42.

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

Emana

il seguente regolamento:

-----  
Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.



3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

#### Art. 3 Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

#### Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, nè da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

#### Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

#### Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

#### Art. 7 Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

#### Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

#### Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

#### Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

#### Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

#### Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

#### Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le

informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

#### Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad

eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

#### Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti



disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

#### Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.



3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

#### Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

## CCNL 8 aprile 2008, sequenza contrattuale

### **ART. 1 Nuovi criteri di ripartizione delle risorse per il finanziamento del Fondo dell'istituzione scolastica**

1. L'art. 85 del CCNL Scuola sottoscritto il 29.11. 2007 è sostituito dal seguente:

"1. A decorrere dal 31.12.2007, l'importo complessivo delle risorse del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'[art. 84](#)<sup>(PAG. 77)</sup> del presente CCNL, sono ripartite, annualmente, tra le singole istituzioni scolastiche ed educative, in relazione ai seguenti criteri:

- 15 % in funzione del numero delle sedi di erogazione del servizio;
- 68 % in funzione del numero degli addetti individuati dai decreti interministeriali quale organico di diritto di tutto il personale docente ed educativo e del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario;
- 17 % in funzione del numero degli addetti individuati dal decreto interministeriale quale organico di diritto del personale docente degli istituti secondari di secondo grado.

2. In coerenza con i criteri definiti dal comma precedente, il riparto delle risorse complessive di cui all'[art. 84](#)<sup>(PAG. 77)</sup> del presente CCNL, disponibili dal 31 dicembre 2007, è effettuato sulla base dei valori unitari annui, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e dei parametri per anno scolastico di riferimento, di seguito indicati:

- € 4.157,00 Euro per ciascun punto di erogazione del servizio;
- € 802,00 per ciascun addetto individuato dai decreti interministeriali quale organico di diritto del personale docente ed educativo e del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario;
- € 857,00 ulteriori rispetto alla quota del precedente alinea per ciascun addetto individuato dal decreto interministeriale, quale organico di diritto del personale docente degli istituti secondari di secondo grado.

3. I valori unitari indicati al comma 2 saranno oggetto di aggiornamento nel successivo biennio contrattuale, al fine di renderli compatibili con le future risorse contrattuali, nonché con le variazioni delle sedi di erogazioni del servizio e dell'organico di diritto. Nella stessa sede sarà quantificata, ai sensi degli [artt. 56 c. 3](#)<sup>(PAG. 60)</sup>, [82 c. 4](#)<sup>(PAG. 75)</sup> e [83 c. 3](#)<sup>(PAG. 77)</sup> del presente CCNL, la decurtazione annuale complessiva a carico del fondo dell'istituzione scolastica, occorrente per la copertura dei maggiori oneri derivanti dall'inclusione, nella base di calcolo del TFR, degli elementi retributivi di cui ai predetti articoli".

## **ART. 2 Retrodatazione incrementi stipendiali<sup>72</sup>**

1. In applicazione di quanto previsto dall'[art. 90, commi 1 e 2](#)<sup>(PAG. 81)</sup>, del CCNL sottoscritto il 29.11.2007 e in applicazione di quanto previsto dall'art. 15 del D.L. 1/10/2007, n. 159, convertito con modificazioni dalla legge n. 222/2007, è confermata la retrodatazione al 1° febbraio 2007 degli incrementi di stipendio tabellare per i quali l'art. 78, tabella 2 del CCNL 29/11/2007, ha previsto decorrenza 31 dicembre 2007.

## **ART. 3 Valorizzazione del personale docente**

1. Al fine di valorizzare il personale docente, le risorse di cui all'[art. 90 c. 3](#)<sup>(PAG. 81)</sup> del CCNL sottoscritto il 29/11/2007, derivanti dal processo triennale di razionalizzazione dello stesso personale, sono utilizzate per la rimodulazione dei differenziali retributivi tra le posizioni stipendiali di cui dall'[art. 78, comma 2](#)<sup>(PAG. 74)</sup> del citato CCNL.

2. I valori retributivi previsti dal medesimo art. 78, comma 2 sono conseguentemente rideterminati a decorrere dal 31/12/2007, anche agli effetti di cui all'[art. 81](#)<sup>(PAG. 75)</sup> del CCNL sottoscritto il 29/11/2007, secondo le misure indicate nell'allegata Tabella 1.

## **ART. 4 Integrazione alla disciplina del fondo dell'istituzione scolastica**

1. Al fine di sostenere la funzione docente in connessione con i processi di innovazione didattica ricompresi negli utilizzi di cui all'[art. 88](#)<sup>(PAG. 79)</sup> del CCNL 29/11/2007, le risorse destinate al finanziamento del fondo dell'istituzione scolastica, già definite ai sensi dell'[art. 84](#)<sup>(PAG. 77)</sup> del CCNL sottoscritto il 29/11/2007, sono incrementate, a decorrere dal 31/12/2007, di un importo pari allo 0,39% della massa salariale al 31/12/2005, riferita al personale docente, di cui si è tenuto conto ai fini della individuazione dei valori unitari medi di cui all'[art. 85, comma 2](#)<sup>(PAG. 78)</sup> del CCNL Scuola sottoscritto il 29.11. 2007, come sostituito dall'[art. 1](#) del presente CCNL.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti sono concordi nel ritenere che l'espressione "punto di erogazione del servizio" di cui all'art. 85, comma 1 del CCNL 29/11/2007, come sostituito dall'art. 1 del presente CCNL va riferita alle tabelle di cui al documento relativo alla situazione di organico di diritto per l'anno scolastico 2007-2008, come pubblicata dalla direzione

---

<sup>72</sup> Le disposizioni del presente articolo risultano disapplicate con la sottoscrizione del CCNL del 04/08/2011, sequenza contrattuale.

generale per i sistemi informativi del Ministero della pubblica istruzione (aggiornata al mese di ottobre 2007).

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

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

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

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

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

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

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

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

Le predette risorse non ricomprendono gli incrementi del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'[art. 84, comma 1](#)<sup>(PAG. 77)</sup> del CCNL del 29/11/2007 ed all'art. 4 del presente CCNL.

Tabella 1

POSIZIONI STIPENDIALI DAL 31.12.2007 (VALORI PER 12 MENSILITA')				
	Docente scuola dell'infanzia ed elementare	Docente diplomato istituti sec. II grado	Docente scuola media	Docente laureato istituti sec. II grado
da 0 a 2	18.609,31	18.609,31	20.197,18	20.197,18
da 3 a 8	19.112,02	19.112,02	20.754,77	21.341,39
da 9 a 14	20.660,26	20.660,26	22.577,27	23.172,23
da 15 a 20	22.468,78	22.468,78	24.675,29	25.430,65
da 21 a 27	24.223,94	25.085,79	26.712,51	28.307,39
da 28 a 34	25.955,69	26.803,02	28.710,89	30.192,03
da 35 a	27.245,23	28.107,61	30.192,03	31.694,41

## CCNL 25 luglio 2008 personale ATA, sequenza contrattuale

### **ART. 1 – Compiti del personale ATA, mobilità professionale, valorizzazione della professionalità**

1. L'[art. 47](#)<sup>(PAG. 53)</sup> del CCNL sottoscritto il 29/11/2007 è sostituito dal seguente:

“1. I compiti del personale A.T.A. sono costituiti:

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

2. Le risorse utilizzate per le predette attività ammontano complessivamente ad € 95.514.526 al lordo degli oneri riflessi e sono destinate a livello di ciascuna istituzione scolastica fino all'a.s. 2007/2008 sulla base dell'applicazione dell'art. 50 del CCNI 31/8/99 nonché della nota ministeriale prot. n. 624 del 25 settembre 2002. A decorrere dall'anno scolastico 2008/2009 tali risorse saranno pari a € 53.237.118 al lordo degli oneri riflessi, per effetto della destinazione di € 42.277.408 al lordo degli oneri riflessi finalizzata alla rivalutazione ed istituzione delle posizioni economiche di cui all'art. 2 della presente sequenza contrattuale.

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

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

2. L'[art. 48](#)<sup>(PAG. 53)</sup> del CCNL sottoscritto il 29/11/2007 è sostituito dal seguente:

“1. I passaggi interni al sistema di classificazione di cui all'[art.46](#)<sup>(PAG. 53)</sup> possono avvenire:

A) TRA LE AREE con le seguenti procedure:

- a) I passaggi del personale A.T.A. da un'area inferiore all'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive, previa frequenza di apposito corso organizzato dall'amministrazione, secondo modalità definite con la contrattazione integrativa nazionale, comunque nel rispetto di quanto sancito dalla Corte Costituzionale con sentenze n. 1/99 e n.194/2002, a completamento dell'ipotesi a riguardo sottoscritta il 10/5/2006.

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

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

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

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

3. L'[art. 49](#)<sup>(PAG. 54)</sup> del CCNL sottoscritto il 29/11/2007 è sostituito dal seguente:

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

## **ART. 2 – Rivalutazione del valore economico delle posizioni economiche e assegnazioni di nuove posizioni economiche nell'area B<sup>73</sup>**

1. L'[art. 50](#)<sup>(PAG. 54)</sup> del CCNL sottoscritto il 29/11/2007 è sostituito dal seguente:

"1. Fatta salva comunque la definizione delle procedure descritte ai precedenti artt. 48 e 49, il personale a tempo indeterminato appartenente alle aree A e B della [tabella C](#)<sup>(PAG. 126)</sup> allegata al presente CCNL può usufruire di una delle posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale.

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

L'attribuzione di questa posizione economica avviene progressivamente dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione diretto al personale utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti, che sarà formata in base alla valutazione del servizio prestato, dei titoli di studio posseduti e dei crediti professionali maturati, con le procedure di cui al precedente art.48 e dell'Accordo integrativo

---

<sup>73</sup> Vedi anche art. 5<sup>(PAG. 156)</sup> del CCNL del 23 gennaio 2009, biennio economico 2008-2009.

OO.SS.-MPI del 10 maggio 2006. Il titolare della predetta posizione economica dell'Area B può sostituire il DSGA.

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

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

5. Al finanziamento della rivalutazione delle esistenti posizioni economiche ed al riconoscimento delle nuove, sono destinate le risorse indicate all'[art. 62](#)<sup>(PAG. 63)</sup> del CCNL 29/11/2007, che ammontano complessivamente per la lett. a) e b) a 62,45 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi a decorrere dal 31/12/2007 ed a valere sull'anno 2008 e per la lett. c) a 42,27 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi a decorrere dal 1/9/2008 (a.s. 2008/09). Tali risorse sono così ripartite: 13,40 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per la rivalutazione delle posizioni economiche esistenti nell'area A e B; 39,86 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'area A; 21,58 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione di nuove posizioni economiche nell'area B; 29,89 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi destinati per l'istituzione della seconda posizione economica nell'area B.

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

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

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

### **ART. 3 – Accesso al fondo di istituto del D.S.G.A.**

1. L'[art. 89](#)<sup>(PAG. 81)</sup> del CCNL sottoscritto il 29/11/2007 è sostituito dal seguente:

"1. Al personale DSGA possono essere corrisposti, fatto salvo quanto disposto dall'[art. 88, comma 2, lett. j](#)<sup>(PAG. 79)</sup>, esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo di istituto.



2. La [tabella 9](#)<sup>(PAG. 122)</sup> - **MISURE ECONOMICHE DEI PARAMETRI PER IL CALCOLO DELL'INDENNITA' DI DIREZIONE** – è rideterminata come segue:

Tipologia di parametro	Misura tabellare annua lorda	Criterio di utilizzo
Parametro base in misura fissa a decorrere dall'1/1/2006	€ 1.750,00	

**Particolari tipologie di istituzioni scolastiche (parte variabile a carico del fondo di istituto)**

Valori annui lordi rideterminati a decorrere dall'1/9/2008:

a) azienda agraria	€ 1.220,00	da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto
b) convitti ed educandati annessi	€ 820,00	da moltiplicare per il numero dei convitti e degli educandati funzionanti presso l'istituto
c) istituti verticalizzati ed istituti con almeno due punti di erogazione del servizio scolastico, istituti di secondo grado aggregati ed istituti tecnici, professionali e d'arte con laboratori e/o reparti di lavorazione	€ 750,00	spettante in misura unica, indipendentemente dall'esistenza di più situazioni di cui alla lettera c)
d) istituzioni non rientranti nelle tipologie di cui alla lettera c)	€ 650,00	
e) Complessità organizzativa	€ 30,00	valore unitario da moltiplicare per il numero del personale docente e ATA in organico di diritto

L'indennità di cui alla presente tabella assorbe il compenso per le prestazioni eccedenti di cui all'[art. 51, comma 4](#)<sup>(PAG. 55)</sup>, del CCNL 29.11.2007.

#### **ART. 4 – Modifica della tabella B allegata al CCNL 29.11.2007**

1. La [tabella B](#)<sup>(PAG. 125)</sup> - **REQUISITI CULTURALI PER L'ACCESSO AI PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE ATA** annessa al CCNL 29/11/2007 è modificata come segue:

**Direttore dei servizi generali ed amministrativi:**

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

**Coordinatore amministrativo:**

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

**Coordinatore tecnico:**

- laurea triennale specifica.

**Assistente amministrativo:**

- diploma di maturità.

**Assistente tecnico:**

- diploma di maturità corrispondente alla specifica area professionale.

**Cuoco:**

- diploma di qualifica professionale di Operatore dei servizi di ristorazione, settore cucina.

**Infermiere:**

- laurea in scienze infermieristiche o altro titolo ritenuto valido dalla vigente normativa per l'esercizio della professione di infermiere.

**Guardarobiere:**

- diploma di qualifica professionale di Operatore della moda.

**Addetto alle aziende agrarie:**

- diploma di qualifica professionale di:

- 1 – Operatore agrituristico;
- 2 – Operatore agro industriale;
- 3 - Operatore agro ambientale.

**Collaboratore scolastico dei servizi:**

- diploma di qualifica professionale per operatore dei servizi sociali.

**Collaboratore scolastico:**

- diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale, diploma di maestro d'arte, diploma di scuola magistrale per l'infanzia, qualsiasi diploma di maturità, attestati e/o diplomi di qualifica professionale, entrambi di durata triennale, rilasciati o riconosciuti dalle Regioni.

È fatta salva la validità dei titoli di studio in possesso per coloro che, al momento dell'entrata in vigore della presente sequenza contrattuale, siano già inseriti in

graduatoria o che abbiano prestato almeno 30 giorni di servizio, anche non continuativo, nel profilo richiesto e/o area richiesta nella scuola statale.

Per i diplomi di qualifica dei corsi dell'istruzione professionale si fa riferimento al DM n. 250 del 14 aprile 1997.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le Parti si impegnano ad aprire le trattative per le ulteriori sequenze contrattuali previste dal vigente CCNL (art. 22, art. 90, co.6, art.91, art. 126) in tempi tali da consentirne l'operatività per il prossimo anno scolastico, nonché a rivisitare, in sede di rinnovo contrattuale per il biennio economico 2008/2009, la disciplina degli istituti retributivi dei direttori dei servizi generali e amministrativi correlandoli alla complessità dei compiti ed alla funzionalità delle istituzioni scolastiche, e la declaratoria dei profili professionali.

## CCNL secondo biennio economico 2008-2009 del 23 gennaio 2009

### **ART. 1 - Durata e decorrenza del contratto biennale**

1. Il presente contratto biennale, relativo al comparto del personale della scuola, concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2009.

### **ART. 2 - Aumenti della retribuzione base**

1. Gli stipendi tabellari previsti dall'[art. 78, comma 2](#)<sup>(PAG. 74)</sup>, del CCNL 29 novembre 2007 ([tabella 2](#)), come rideterminati dall'[art. 3, comma 2](#)<sup>(PAG. 146)</sup> della sequenza contrattuale dell'8 aprile 2008 ([tabella 1](#)<sup>PAG. 148</sup>), sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata [tabella A](#)<sup>(PAG. 157)</sup>, alle scadenze ivi previste<sup>74</sup>.

2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, i valori degli stipendi annui sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite nella [tabella B](#)<sup>(PAG. 158)</sup>.

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

4. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 33, comma 1, del Decreto Legge n. 185 del 29 novembre 2008.

### **ART. 3 - Effetti dei nuovi stipendi**

1. Gli incrementi stipendiali di cui alla [tabella A](#)<sup>75</sup> hanno effetto integralmente sulla 13° mensilità, sui compensi per le attività aggiuntive, sulle ore eccedenti, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, trattamento di fine rapporto, sull'equo indennizzo e sull'assegno alimentare.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione della tabella A sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti

---

<sup>74</sup> Questo comma è stato modificato dall'art.2<sup>(PAG. 160)</sup>, comma 1, 2 e 3, del CCNL del 04/08/2011.

<sup>75</sup> La tabella A<sup>(PAG. 157)</sup> di cui al CCNL del 23/01/2009 secondo biennio economico 2008-2009 risulta superata dalla sottoscrizione del CCNL (sequenza contrattuale) del 04/08/2011<sup>(PAG. 160)</sup>.

dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

#### **ART. 4 - Fondo dell'Istituzione scolastica e nuovi parametri unitari di distribuzione**

1. Le risorse di cui all'[art. 84](#)<sup>(PAG. 77)</sup> del CCNL 29 novembre 2007, per effetto della riduzione prevista dall'[art. 85, comma 3](#)<sup>(PAG. 78)</sup>, destinata alla copertura dei maggiori oneri derivanti dall'inclusione nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto degli elementi retributivi di cui agli artt. [56 c. 3](#)<sup>(PAG. 60)</sup>, [82 c. 4](#)<sup>(PAG. 75)</sup> e [83 c. 3](#)<sup>(PAG. 77)</sup> del CCNL 29 novembre 2007, sono quantificate, a decorrere dall'1.1.2009, in 1.161,92 milioni di euro.

2. In relazione a quanto previsto dall'[art. 85, comma 3](#)<sup>(PAG. 78)</sup>, del CCNL 29 novembre 2007, allo scopo di rendere compatibili le risorse di cui al comma 1 con la variazione dei punti di erogazione del servizio scolastico e dell'organico di diritto del personale del comparto, a decorrere dall'1.1.2009, i valori unitari annui al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, sono di seguito rideterminati:

€ 4.056,00 euro per ciascun punto di erogazione del servizio;

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

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

3. I valori di cui al comma 2 si applicano, nei limiti delle risorse complessive del fondo, ai parametri individuati annualmente dal Ministero della istruzione, dell'università e della ricerca nella pubblicazione della Direzione generale per gli studi e la programmazione e per i Sistemi informativi "Sedi, Alunni, Classi, Dotazioni organiche del Personale della Scuola statale – Situazione dell'organico di diritto".

4. In sede dei successivi rinnovi contrattuali sarà verificata l'esatta consistenza della variazione dei punti di erogazione del servizio e dell'organico di personale al fine di recuperare, mediante l'innalzamento dei valori unitari di cui al comma 2, le eventuali economie derivanti dalla contrazione dei parametri di cui al comma 3.

#### **ART. 5 – Risorse posizioni economiche personale ATA**

1. Fermo restando il disposto del [comma 7 dell'art. 50](#) del CCNL 29.11.2007, le risorse di cui al comma 5 del medesimo art. 50 non completamente utilizzate per effetto dello slittamento delle procedure per l'attribuzione delle posizioni economiche per il

personale ATA, saranno utilizzate integralmente nel prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro per il riconoscimento di benefici economici una tantum destinati al personale ATA.

### ART. 6 - Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le norme del CCNL 29 novembre 2007, compatibilmente con le vigenti disposizioni non derogabili.
2. Tutti gli articoli del CCNL 29 novembre 2007 richiamati nel presente contratto si intendono come modificati dalle successive sequenze contrattuali dell'8 aprile 2008 e 25 luglio 2008.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti firmatarie del presente CCNL convengono sulla necessità di rivedere, nel prossimo rinnovo contrattuale, l'attuale struttura della retribuzione allo scopo di semplificarne il contenuto anche in relazione ai diversi ambiti di intervento della contrattazione nazionale finalizzata alla definizione delle componenti fisse della retribuzione e della contrattazione integrativa volta a definire il salario accessorio per la valorizzazione della qualità della prestazione lavorativa.

Tabella A - AUMENTI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1°.4.2008

Collaboratore scolastico	Collaboratore scolastico dei servizi (1)	Assistenti amministrativi (2)	Coordinatore amministrativo e tecnico	Direttori dei servizi generali ed amm.vi e amministrativi	Docente scuola dell'infanzia e primaria (3)	Docente diplomato istituto sec. II grado	Docente scuola media	Docente laureato istituti sec. II grado
6,10	6,26	6,84	7,82	9,04	7,91	7,91	8,58	8,58
AUMENTI RIDETERMINATI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1°.7.2008 *								
10,17	10,43	11,39	13,03	15,06	13,18	13,18	14,31	14,31

AUMENTI RIDETERMINATI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.1.2009 (da corrispondere per 13 mensilità)\*

	Collaboratore scolastico	Collaboratore scolastico dei servizi (1)	Assistenti amministrativi (2)	Coordinatore amministrativo e tecnico	Direttori dei servizi generali ed amm.vi e amministrativi	Docente scuola dell'infanzia e primaria(3)	Docente diplomato istituto sec. II grado	Docente scuola media	Docente laureato istituti sec. II grado
Da 0	45,41	46,57	50,87	58,16	67,25	59,58	59,58	64,67	64,67

a 2									
da 3 a 8	46,29	47,43	52,01	59,73	69,21	61,19	61,19	66,45	68,33
da 9 a 14	49,49	50,61	56,09	64,58	75,28	66,15	66,15	72,29	74,19
da 15 a 20	52,47	53,59	59,96	70,23	82,36	71,94	71,94	79,00	81,42
da 21 a 27	55,41	56,62	63,85	75,72	89,93	77,56	80,32	85,53	90,63
da 28 a 34	57,62	58,76	66,62	81,14	97,72	83,10	85,82	91,93	96,67
da 35 a	59,18	60,37	68,74	85,17	105,29	87,23	89,99	96,67	101,48

\* Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008.

Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008.

(1) Anche per il profilo professionale: Addetto aziende agrarie

(2) Anche per i profili professionali: Assistente tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere.

(3) Anche per il personale educativo.

Tabella B - POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.1.2009 (valori per 12 mensilità)

	Collaboratore scolastico	Collaboratore scolastico dei servizi (1)	Assistenti amministrativi (2)	Coordinatore amministrativo e tecnico	Direttori dei servizi generali ed amm.vi e amministrativi	Docente scuola dell'infanzia e primaria(3)	Docente diplomato istituto sec. Il grado	Docente scuola media	Docente laureato istituti sec. Il grado
da 0 a 2	14.903,94	15.285,97	16.696,06	19.089,32	22.073,10	19.324,27	19.324,27	20.973,22	20.973,22
da 3 a 8	15.193,34	15.567,76	17.071,28	19.605,37	22.715,71	19.846,30	19.846,30	21.552,17	22.161,35
da 9 a 14	16.242,79	16.609,75	18.411,10	21.195,16	24.707,17	21.454,06	21.454,06	23.444,75	24.062,51
da 15 a 20	17.221,92	17.588,87	19.680,15	23.051,45	27.031,17	23.332,06	23.332,06	25.623,29	26.407,69
da 21 a 27	18.186,09	18.583,19	20.956,80	24.853,49	29.517,34	25.154,66	26.049,63	27.738,87	29.394,95

da 28 a 34	18.913,31	19.287,20	21.865,96	26.631,24	32.071,98	26.952,89	27.832,86	29.814,05	31.352,07
da 35 a	19.423,09	19.813,14	22.562,63	27.955,03	34.556,98	28.291,99	29.187,49	31.352,07	32.912,17

(1) Anche per il profilo professionale: addetto aziende. agrarie

(2) Anche per i profili professionali: assistente tecnico, cuoco, infermiere, guardarobiere.

(3) Anche per il personale educativo.



CCNL, del 4 agosto 2011, ai sensi dell'art. 9, comma 17, del d.l. 13 maggio 2011, convertito con modificazioni nella legge n. 106 del 12 luglio 2011,

### **Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza**

1. Il presente contratto collettivo nazionale, sottoscritto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9, comma 17 del D.L. n. 70/2011, convertito con modificazioni dalla legge 12-7-2011 n. 106, si applica al personale appartenente al comparto di cui all'art. 2, lettera I, del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11 giugno 2007.
2. Le disposizioni del presente CCNL rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNL.
3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

### **Art. 2 Rimodulazione posizioni stipendiali**

1. Le posizioni stipendiali di cui alla [tabella B](#)<sup>(PAG. 158)</sup> allegata al CCNL sottoscritto il 23/1/2009 sono ridefinite secondo le indicazioni di cui all'allegata tabella A.
2. Il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1/9/2010, inserito o che abbia maturato il diritto all'inserimento nella pre-esistente fascia stipendiale "3-8 anni", conserva "ad personam" il maggior valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni".
3. Il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 1/9/2010, inserito nella pre-esistente fascia stipendiale "0-2 anni", conserva il diritto a percepire "ad personam", al compimento del periodo di permanenza nella predetta fascia, il valore retributivo della pre-esistente fascia stipendiale "3-8 anni", fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni".

## TABELLA A

POSIZIONI STIPENDIALI A DECORRERE DAL 1/9/2010 (valori per 12 mensilità)

	Collaboratore scolastico	Collaboratore <sup>1</sup> scolastico dei servizi	Assistenti <sup>2</sup> amministrativi	Coordinatore amministrativo e tecnico	Direttori dei servizi generali ed amm.vi e amministrativi
da <b>0 a 8</b>	14.903,94	15.285,97	16.696,06	19.089,32	22.073,10
da <b>9 a 14</b>	16.242,79	16.609,75	18.411,10	21.195,16	24.707,17
da <b>15 a 20</b>	17.221,92	17.588,87	19.680,15	23.051,45	27.031,17
da <b>21 a 27</b>	18.186,09	18.583,19	20.956,80	24.853,49	29.517,34
da <b>28 a 34</b>	18.913,31	19.287,20	21.865,96	26.631,24	32.071,98
da <b>35 a</b>	19.423,09	19.813,14	22.562,63	27.955,03	34.556,83

...segue

	Docente scuola <sup>3</sup> dell'infanzia e primaria	Docente diplomato istituti sec. Il grado	Docente scuola media	Docente laureato istituti sec. Il grado
da <b>0 a 8</b>	19.324,27	19.324,27	20.973,22	20.973,22
da <b>9 a 14</b>	21.454,06	21.454,06	23.444,75	24.062,51
da <b>15 a 20</b>	23.332,06	23.332,06	25.623,29	26.407,69
da <b>21 a 27</b>	25.154,66	26.049,63	27.738,87	29.394,95
da <b>28 a 34</b>	26.952,89	27.832,86	29.814,05	31.352,07
da <b>35 a</b>	28.291,99	29.187,49	31.352,07	32.912,17

<sup>(1)</sup> Anche per il profilo professionale: Addetto aziende agrarie

<sup>(2)</sup> Anche per i profili professionali: Assistente tecnico, Cuoco, Infermiere, Guardarobiere

<sup>(3)</sup> Anche per il personale educativo

CCNL, del 13 marzo 2013, relativo al reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del d.l. n. 78/2010 e dell'art. 4 comma 83 della legge n. 183/2011

## **Art. 1**

### **Campo di applicazione, decorrenza e finalità**

1. Il presente contratto collettivo nazionale, sottoscritto ai sensi dell'art. 8, comma 14 del d.l. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 4, comma 83 della legge 12 novembre 2011, n. 183, si applica al personale appartenente al comparto di cui all'art. 2, lettera I, del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11 giugno 2007.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Il presente CCNL è finalizzato a consentire il recupero dell'utilità dell'anno 2011 ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali di cui all'[art. 2](#)<sup>(PAG. 160)</sup> del CCNL 4/8/2011, con la conseguente attribuzione al personale dei relativi incrementi economici.

## **Art. 2**

### **Individuazione risorse economiche**

1. All'onere derivante dall'art. 1, comma 3 si fa fronte con le seguenti risorse economiche:
  - a) relativamente all'onere dell'anno 2011, risorse in misura pari a complessivi 93,00 milioni di euro individuate come segue:
    - 31,00 milioni di euro, costituenti quota residua delle risorse di cui all'art. 64, comma 9 del d.l. n. 112/2008, derivanti dalle economie accertate per l'anno scolastico 2009-2010;
    - 55,00 milioni di euro, a valere sulle risorse di cui al medesimo art. 64, comma 9 del d.l. n. 112/2008, derivanti dalle economie accertate per l'anno scolastico 2010-2011;
    - 7,00 milioni di euro, a valere sulle risorse 2011 del Fondo per l'istituzione scolastica di cui all'[art. 4](#)<sup>(PAG. 156)</sup> del CCNL 23/1/2009, non assegnati alle scuole in conseguenza della riduzione del numero dei plessi e dei posti di organico per l'anno scolastico 2011-2012.
  - b) relativamente all'onere dell'anno 2012, risorse in misura pari a complessivi 381,00 milioni di euro individuate come segue:

- 31,00 milioni di euro, costituenti quota residua delle risorse di cui all'art. 64, comma 9 del d.l. n. 112/2008, derivanti dalle economie accertate per l'anno scolastico 2009-2010;
- 55,00 milioni di euro, a valere sulle risorse di cui al medesimo art. 64, comma 9 del d.l. n. 112/2008, derivanti dalle economie accertate per l'anno scolastico 2010-2011;
- 31,78 milioni di euro, a valere sulle risorse 2012 del Fondo per l'istituzione scolastica di cui all'[art. 4](#)<sup>(PAG. 156)</sup> del CCNL 23/1/2009, non assegnati alle scuole in conseguenza della riduzione del numero dei plessi e dei posti di organico per l'anno scolastico 2011-2012;
- 263,22 milioni di Euro, a valere sull'ammontare complessivo delle risorse 2012 destinate al trattamento accessorio del personale per l'anno scolastico 2012-2013, non ancora assegnate alle scuole;

c) relativamente all'onere dell'anno 2013 e dei successivi, risorse in misura pari a complessivi 381,00 milioni di euro per ciascun anno individuate come segue:

- 31,00 milioni di euro, costituenti quota residua delle risorse di cui all'art. 64, comma 9 del d.l. n. 112/2008, derivanti dalle economie accertate per l'anno scolastico 2009-2010;
- 350,00 milioni di euro, a valere sull'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale a decorrere dal 2013.

2. Per effetto del comma 1 e ferme restando le altre riduzioni previste da norme di legge:

- il Fondo per l'istituzione scolastica di cui all'[art. 4](#)<sup>(PAG. 156)</sup> del CCNL 23/1/2009 è ridotto di 7,00 milioni di euro per il 2011; 238,91 milioni di euro per il 2012; 275,41 milioni di euro a decorrere dal 2013;
- le risorse annualmente destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'[art. 87](#)<sup>(PAG. 79)</sup> del CCNL 29/11/2007 sono ridotte di 11,65 milioni di euro per il 2012 e di 15,50 milioni di euro a decorrere dal 2013;
- le risorse annualmente destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'[art. 33](#)<sup>(PAG. 44)</sup> del CCNL 29/11/2007 sono ridotte di 23,47 milioni di euro per il 2012 e di 31,22 milioni di euro a decorrere dal 2013;
- le risorse annualmente destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui all'[art. 47, comma 1, lett. b\)](#)<sup>(PAG. 53)</sup> del CCNL 29/11/2007 come sostituito dall'[art. 1](#)<sup>(PAG. 149)</sup> del CCNL 25/7/2008 sono ridotte di 10,34 milioni di euro per il 2012 e di 13,75 milioni di euro a decorrere dal 2013;
- le risorse annualmente destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di

cui all'[art. 9](#)<sup>(PAG. 22)</sup> del CCNL 29/11/2007 sono ridotte di 10,14 milioni di euro per il 2012 e di 13,48 milioni di euro a decorrere dal 2013;

- le risorse annualmente destinate ai compensi accessori del personale comandato di cui all'[art. 86](#)<sup>(PAG. 78)</sup> del CCNL 29/11/2007 sono ridotte di 0,49 milioni di euro per il 2012 e di 0,64 milioni di euro a decorrere dal 2013.

3. In caso di incapienza delle risorse 2012 per effetto di contrattazioni integrative già definite presso le istituzioni scolastiche alla data di sottoscrizione del presente CCNL e di conseguente impossibilità ad effettuare le riduzioni a valere sulle risorse di tale anno per gli interi importi previsti al comma 2, è fatto obbligo di recupero dell'eventuale differenza nella successiva sessione negoziale, attraverso prelievi *una tantum* sulle risorse 2013. Relativamente ai prelievi sull'anno finanziario 2013, al fine di consentire una migliore programmazione delle attività, si concorda che gli stessi siano effettuati incidendo maggiormente sui primi quattro mesi del nuovo anno scolastico 2013-2014, al fine di equilibrare le disponibilità delle scuole nei due anni scolastici.

4. E' confermato quanto previsto dall'[art. 4](#)<sup>(PAG. 156)</sup> del CCNL 23 gennaio 2009, relativamente ai criteri e parametri di distribuzione del Fondo per l'istituzione scolastica. A seguito delle riduzioni di cui al comma 2, lett. a), delle riduzioni di legge ed al fine di tener conto delle variazioni dei punti di erogazione del servizio scolastico e dell'organico di diritto del personale del comparto nel frattempo intervenuti, sono rideterminati come segue i valori dei relativi parametri:

PARAMETRI	2012	Dal 2013
Punti di erogazione del servizio	euro 4.056	euro 3.673
Addetti individuati dai decreti interministeriali quale organico di diritto del personale docente ed educativo e del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario	euro 594	euro 534
Addetti individuati dal decreto interministeriale, quale organico di diritto del personale docente degli istituti secondari di secondo grado	euro 857	euro 857

5. Restano confermati i criteri di utilizzo delle risorse destinate ai trattamenti accessori, garantendo in ogni caso, in sede di contrattazione per la destinazione e l'utilizzo delle stesse:

- un adeguato finanziamento delle attività di recupero delle scuole secondarie di secondo grado atto a soddisfare i fabbisogni, comunque non inferiore a quanto attualmente destinato;

- un adeguato finanziamento per i turni notturni, festivi e notturno/festivi del personale educativo dei convitti e degli educandati, atto a garantire l'attuale funzionalità dei relativi servizi;

- un adeguato finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento e per la sostituzione dei colleghi assenti, comunque non inferiore a quanto attualmente destinato.

6. Qualora, anche al fine di garantire quanto previsto al comma 5, si renda necessario modificare o integrare i parametri di riparto del Fondo per l'istituzione scolastica di cui al comma 4, le parti torneranno ad incontrarsi, per definire, ad invarianza di spesa, una rimodulazione degli stessi.

### **Art. 3** **Norma programmatica**

Il prossimo rinnovo contrattuale di parte normativa ed economica, nell'ambito delle competenze assegnate alla contrattazione, individuerà i più idonei istituti contrattuali finalizzati ad assicurare livelli di produttività e di qualità adeguati ai fabbisogni, alle politiche del settore educativo e scolastico ed alle esigenze di funzionalità delle istituzioni, anche in correlazione con le riduzioni di risorse operate.

CCNL, del 7 agosto 2014, relativo al reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del D.L. n. 78/2010 e dell'art. 4 comma 83 della legge n. 183/2011 ed al recupero dell'utilità dell'anno 2012 ai fini dell'anzianità necessaria alla maturazione degli scatti stipendiali del personale della Scuola

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione, decorrenza e finalità**

1. Il presente contratto collettivo nazionale, sottoscritto ai sensi dell'art. 8, comma 14 del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 4, comma 83 della legge 12 novembre 2011, n. 183 e dell'art. 1 del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41, si applica al personale appartenente al comparto di cui all'art. 2, lettera I, del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11 giugno 2007.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Il presente CCNL è finalizzato a consentire il recupero dell'utilità dell'anno 2012 ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali di cui all'[art. 2](#)<sup>(PAG. 160)</sup> del CCNL 4/8/2011, con la conseguente attribuzione al personale dei relativi incrementi economici.

### **Art. 2**

#### **Individuazione risorse economiche**

1. Per la copertura degli oneri derivanti dall'art. 1, comma 3 sono individuate le seguenti risorse:
  - a) relativamente all'onere dell'anno 2012, pari a complessivi 100,00 milioni di Euro:
    - 100,00 milioni di Euro, a valere sulle risorse di cui all' art. 64, comma 9 del D.L. n. 112/2008, ammontanti a complessivi 120,00 milioni di Euro, derivanti dalla certificazione del grado di conseguimento degli obiettivi di cui al medesimo art. 64 ed iscritti in bilancio quali residui di stanziamento relativi all'esercizio finanziario 2012;
  - b) relativamente all'onere dell'anno 2013, pari a complessivi 350,00 milioni di Euro:
    - 20,00 milioni di Euro, a valere sulle risorse di cui all' art. 64, comma 9 del D.L. n. 112/2008, ammontanti a complessivi 120,00 milioni di Euro, derivanti dalla certificazione del grado di conseguimento degli obiettivi di cui al medesimo art.

64 ed iscritti in bilancio quali residui di stanziamento relativi all'esercizio finanziario 2012;

- 124,10 milioni di Euro, a valere sulle risorse non utilizzate destinate ai compensi accessori del personale scolastico nell'esercizio finanziario 2013 non ancora assegnate alle istituzioni scolastiche;

- 205,90 milioni di Euro, a valere sulle risorse non utilizzate destinate ai compensi accessori del personale scolastico nell'esercizio finanziario 2014, non ancora assegnate alle istituzioni scolastiche;

c) relativamente all'onere dell'anno 2014, pari a complessivi 350,00 milioni di Euro:

- 350,00 milioni di Euro, a valere sulle risorse non utilizzate destinate ai compensi accessori del personale scolastico nell'esercizio finanziario 2014, non ancora assegnate alle istituzioni scolastiche;

d) relativamente all'onere dell'anno 2015 e dei successivi, pari a complessivi 350,00 milioni di Euro:

- 350,00 milioni di Euro, a valere sulle risorse annualmente destinate ai compensi accessori del personale scolastico a decorrere dall'esercizio finanziario 2015.

2. Le specifiche riduzioni sulle risorse destinate ai compensi accessori del personale, conseguenti all'applicazione del comma 1, sono individuate come segue:

- il Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui all'art. 4, comma 1 del CCNL 23/1/2009 come modificato dall'art. 2, comma 2 del CCNL 13/3/2013 è ridotto di 105,81 milioni di Euro per il 2013, 427,59 milioni di Euro per il 2014, 267,83 milioni di Euro a decorrere dal 2015;

- le risorse annualmente destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 87 del CCNL 29/11/2007 come modificato dall'art. 2, comma 2 del CCNL 13/3/2013 sono ridotte di 4,64 milioni di Euro per il 2013, 32,62 milioni di Euro per il 2014, 22,35 milioni di Euro a decorrere dal 2015;

- le risorse annualmente destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 33 del CCNL 29/11/2007 come modificato dall'art. 2, comma 2 del CCNL 13/3/2013 sono ridotte di 8,84 milioni di Euro per il 2013, 59,10 milioni di Euro per il 2014, 34,39 milioni di Euro a decorrere dal 2015;

- le risorse annualmente destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui all'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 29/11/2007 come sostituito dall'art. 1 del CCNL 25/7/2008 e come modificato dall'art. 2, comma 2 del CCNL 13/3/2013 sono ridotte di 4,19 milioni di Euro per il 2013, 22,55 milioni di Euro per il 2014, 9,87 milioni di Euro a decorrere dal 2015;

- le risorse annualmente destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 9 del CCNL 29/11/2007 come modificato dall'art. 2, comma 2 del CCNL



13/3/2013 sono ridotte di 12,27 milioni di Euro per il 2014, 14,85 milioni di Euro a decorrere dal 2015;

- le risorse annualmente destinate ai compensi accessori del personale comandato di cui all'art. 86 del CCNL 29/11/2007 come modificato dall'art. 2, comma 2 del CCNL 13/3/2013 sono ridotte di 0,62 milioni di Euro per il 2013, 1,77 milioni di Euro per il 2014, 0,71 milioni di Euro a decorrere dal 2015.

Relativamente alle riduzioni da effettuarsi sull'esercizio finanziario 2015, per consentire una migliore programmazione delle attività, si concorda che le stesse siano effettuate incidendo maggiormente sui primi quattro mesi del nuovo anno scolastico 2015-2016, al fine di equilibrare le disponibilità delle scuole nei due anni scolastici.

3. Ferme le riduzioni da apportare ai sensi del comma 2 e di disposizioni di legge, il riparto alle singole istituzioni scolastiche del complessivo Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui all'art. 4, comma 1 del CCNL 23/1/2009 è effettuato sulla base dei seguenti parametri relativi allo specifico istituto ed anno scolastico:

a) numero di punti di erogazione del servizio;

b) dotazione organica complessiva;

c) dotazione organica dei docenti della scuola secondaria di secondo grado.

4. A seguito dell'entrata in vigore del comma 3, sono conseguentemente abrogati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 4 del CCNL 23/1/2009, nonché il comma 4 dell'art. 2 del CCNL 13/3/2013.

5. Restano confermate le modalità di utilizzo delle risorse destinate ai compensi accessori del personale, garantendo in ogni caso, in sede di contrattazione per la destinazione e l'utilizzo delle stesse:

- un adeguato finanziamento delle attività di recupero delle scuole secondarie di secondo grado atto a soddisfare i fabbisogni, non inferiore al 50% di quanto attualmente destinato;

- un adeguato finanziamento per i turni notturni, festivi e notturno/festivi del personale educativo dei convitti e degli educandati, atto a garantire l'attuale funzionalità dei relativi servizi;

- un adeguato finanziamento per le attività aggiuntive del personale ATA;

- un adeguato finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento e per la sostituzione dei colleghi assenti, comunque non inferiore a quanto attualmente destinato;

- l'invarianza dell'offerta agli alunni in termini di ore aggiuntive di insegnamento ed aggiuntive non di insegnamento erogabili.

CCNL, del 7 agosto 2014, relativo al riconoscimento al personale ATA della Scuola dell'emolumento una-tantum avente carattere stipendiale di cui all'art. 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione, decorrenza e finalità**

1. Il presente contratto collettivo nazionale, sottoscritto ai sensi dell'art. 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41, si applica al personale appartenente al comparto di cui all'art. 2, lettera I, del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11 giugno 2007.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Il presente CCNL è finalizzato al riconoscimento al personale ATA dell'emolumento una-tantum avente carattere stipendiale previsto dall'art. 1-bis del decreto legge di cui al comma 1.

### **Art. 2**

#### **Emolumento una-tantum avente carattere stipendiale**

1. In relazione alla specificità delle funzioni svolte nell'ambito della scuola, al personale ATA già destinatario, ai soli effetti giuridici, negli anni scolastici 2011-2012, 2012-2013 e 2013-2014, delle posizioni economiche di cui alla [sequenza contrattuale](#)<sup>(Pag. 149)</sup> del 25 luglio 2008 è riconosciuto - con finanziamento a carico delle risorse di cui all'art. 1-bis D.L. 23 gennaio 2014 n. 3 convertito nella legge 19 marzo 2014, n. 41 - un emolumento una-tantum avente carattere stipendiale, temporalmente limitato al periodo 1° settembre 2011-31 agosto 2014.
2. L'emolumento una tantum di cui al presente articolo è corrisposto per il periodo in cui la posizione economica è riconosciuta ai soli fini giuridici - in ragione delle mensilità stipendiali percepite o da percepire dall'attribuzione giuridica della posizione economica fino al 31 agosto 2014 e comunque non oltre la cessazione dal servizio - nei medesimi importi, tempi e scadenze ordinariamente previsti per l'erogazione delle posizioni economiche di cui al comma 1. I valori dell'emolumento, tenuto conto delle anzidette modalità di erogazione, sono indicati nell'allegata tabella 1.

3. Per gli importi soggetti a recupero, in relazione all'erogazione delle posizioni economiche di cui al comma 1 in vigore dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, l'emolumento di cui al presente articolo è riconosciuto con finalità di compensazione.

### Tavola 1

#### Misure lorde dell'emolumento una tantum avente carattere stipendiale<sup>1</sup>

Valori in Euro

Aree	Profili	Posizione economica acquisita dal:		
		01/09/2011	01/09/2012	01/09/2013
A	Collaboratori scolastici che hanno acquisito la prima posizione	1.800,00	1.200,00	600,00
As	Collaboratori scolastici dei servizi che hanno acquisito la prima posizione	1.800,00	1.200,00	600,00
B	Assistenti amministrativi/tecnici che hanno acquisito la prima posizione	3.600,00	2.400,00	1.200,00
B	Assistenti amministrativi/tecnici che hanno acquisito la seconda posizione (non in possesso della prima antecedentemente al 1/9/2011)	5.400,00	3.600,00	1.800,00
B	Assistenti amministrativi/tecnici che hanno acquisito la seconda posizione (in possesso della prima antecedentemente al 1/9/2011)	1.800,00	1.200,00	600,00

<sup>1</sup> Misure lorde definite per il periodo che va dall'attribuzione giuridica della posizione economica fino al 31/8/2014. Dette misure sono da riproporzionare, in ragione del minor numero di mensilità stipendiali percepite, nel caso di cessazione in data antecedente al 31/8/2014.

CCNL, del 10 novembre 2014, per il riconoscimento ai direttori dei servizi generali ed amministrativi dell'indennità di cui all'art. 19, comma 5-bis, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, come integrato dall'art. 4, comma 70 della legge 12/11/2011, n. 183

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione, decorrenza e finalità**

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto ai sensi dell'art. 19, comma 5-bis, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 e successive modifiche ed integrazioni (d'ora in avanti "D.L. n. 98/2011"), si applica al personale appartenente al comparto di cui all'art. 2, lettera I, del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11 giugno 2007.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è finalizzato al riconoscimento ai direttori dei servizi generali ed amministrativi (d'ora in avanti "DSGA") dell'indennità mensile prevista dal citato comma 5-bis.

### **Art. 2**

#### **Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche**

1. Per gli anni scolastici 2012-2013 e 2013-2014, al DSGA che copra o abbia coperto posti assegnati in comune con più istituzioni scolastiche, per effetto delle misure di razionalizzazione di cui all'art. 19, commi 5 e 5-bis del D.L. n. 98/2011, compete, per i periodi di copertura dei relativi posti, una indennità mensile fissa e ricorrente, corrisposta per dodici mensilità, avente natura accessoria, di Euro 214,00 mensili lordi.
2. L'indennità di cui al comma 1, corrisposta in deroga all'art. 9, comma 1, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, è onnicomprensiva; pertanto, non può farsi luogo alla corresponsione, in via aggiuntiva, delle indennità di direzione, parte fissa, riferite alle istituzioni scolastiche sottodimensionate, fermo restando che la parte variabile della medesima indennità di direzione rimane a carico del fondo d'istituto delle stesse istituzioni scolastiche sottodimensionate.

3. Per effetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 5-ter del D.L. n. 98/2011, la corresponsione dell'indennità ai sensi dei commi 1 e 2 ha luogo anche per l'anno scolastico 2014-2015 e fino al termine dello stesso, qualora l'accordo in sede di conferenza unificata di cui al citato comma 5-ter non sia adottato nel corso del presente anno scolastico 2013-2014, in ogni caso previa verifica congiunta, operata dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e dal Ministero dell'economia e delle finanze, delle disponibilità di bilancio a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse.

4. Con ulteriore sessione negoziale, gli effetti del presente accordo potranno essere estesi anche ai successivi anni scolastici, ai sensi della normativa richiamata al comma 3.

5. Alla copertura dell'onere di cui al presente articolo si fa fronte con la quota dei risparmi di cui all'art. 19, comma 5-bis del D.L. n. 98/2011.