



IPOTESI PIATTAFORMA UNITARIA

RINNOVO CCNL FISM 2010/2012

FLC CGIL - CISL SCUOLA - UIL SCUOLA - SNALS Conf.S.A.L.

Siglato il ...
Firmato il ...

FISM
e
FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS Conf.S.A.L.

PARTE PRIMA LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

CAPITOLO I LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

Art. 5 – Assemblea

I lavoratori possono partecipare, in orario di lavoro, a tutte le assemblee indette dalle RSA e/o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

L'assemblea viene convocata dalle RSA e/o dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di 10 ore individuali nell'anno scolastico.

Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della scuola o in altri locali indicati dalle OO.SS.

Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della Scuola e che ne dà a tutto il personale preventiva comunicazione mediante circolare.

Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.

All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso alle Scuole, dirigenti esterni delle OO.SS.

La richiesta presentata dai membri delle RSA o dalle Organizzazioni Sindacali dovrà contenere:

- data, ora e durata dell'assemblea;
- ordine del giorno;
- eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS.

L'obbligo della comunicazione della possibile sospensione del servizio scolastico in concomitanza con lo svolgimento dell'assemblea è a carico del datore di lavoro.

CAPITOLO II LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 9 - Secondo livello di contrattazione – Contratto regionale

1. Il CCNL ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.
2. Il presente CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.
3. Il CCNL individua nel livello regionale il secondo livello di contrattazione, per quanto di seguito definito.
4. La contrattazione decentrata di secondo livello è disciplinata in modo da consentire l'applicazione degli sgravi previsti per legge e si concretizza in uno specifico contratto.
5. Il presente CCNL costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione regionale.
6. Tra la FISM e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto (CCNL), è prevista la contrattazione decentrata, su base regionale, di secondo livello.
7. Al fine di conciliare ed armonizzare le esigenze didattico-organizzative degli istituti di educazione e di istruzione, data la peculiarità ed articolazione del settore, fermo restando la titolarità del livello regionale, alcune materie possono essere delegate alle RSA di istituto o in carenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL per specifiche intese.

La contrattazione di secondo livello riguarda in particolare:

- relazioni sindacali;
- qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi scolastici;
- ulteriori possibilità per la stipula di contratti a tempo determinato secondo quanto previsto all'art. ...;
- integrazioni retributive nei limiti previsti dall'ultimo comma dell'art. 32;
- distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione del personale dipendente. Dalla turnazione è escluso il personale docente;
- distribuzione delle ferie per il personale educativo e ATA;
- valorizzazione dei risultati conseguiti nella scuola attraverso l'erogazione di integrazioni economiche al personale;
- criteri di distribuzione dell'orario di lavoro del personale docente ed educativo;
- utilizzo dei permessi retribuiti di cui all'art. ... "orario di lavoro";
- eventuale salario accessorio;
- ogni altra materia concordata dalle parti.

Nell'ambito del II livello di contrattazione, qualora sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra.

La contrattazione di secondo livello, a fronte di convenzioni o atti deliberanti dello Stato o degli Enti Locali che stabiliscono contributi in conto economico d'esercizio per le scuole aderenti alla FISM a qualsiasi titolo erogati e che coprono il costo del lavoro o le spese di gestione nel loro complesso fino al 70%, determinerà l'integrazione delle retribuzioni previste dall'art. del presente Contratto. A questo

scopo è fatto obbligo alle Scuole di fornire puntuale e analitica informazione alle RSA e/o alle OO.SS. territoriali dei finanziamenti pubblici ricevuti e del loro ammontare.

Le eventuali erogazioni sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo miglioramenti della qualità del servizio eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del CCNL, nonché risorse derivanti da migliori condizioni giuridico-amministrative.

Le relative piattaforme unitarie non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente Accordo.

Gli accordi raggiunti a livello decentrato rimangono comunque in vigore fino alla successiva contrattazione decentrata.

Le erogazioni di II livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dalla Normativa di legge.

4. qualora la contrattazione a livello regionale non si concluda entro le scadenze fissate dal successivo art.....deve essere prevista la definizione, a livello nazionale, di efficaci modalità di intervento che favoriscano la necessaria e tempestiva definizione del contratto regionale, anche attraverso la predisposizione di eventuali testi temporaneamente sostitutivi dello stesso.

Art. ... - Durata e decorrenza degli Accordi Regionali.

1. La Contrattazione regionale ha inizio entro 60 giorni dalla firma del presente CCNL 2010-2012 e deve concludersi comunque entro il 90-esimo giorno dalla firma del presente CCNL. Qualora non venga raggiunto l'accordo si applica l'"Elemento perequativo di garanzia retributiva" di cui al successivo articolo n. 13 ter.

2. Gli accordi raggiunti a livello regionale /istituto hanno validità triennale e rimangono in vigore fino al loro rinnovo.

Art. ... - Elemento di garanzia retributiva

1. Al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2010 è corrisposto in carenza di contrattazione di secondo livello con contenuti economici di cui al precedente art. ..., un incremento economico mensile per 13 mensilità individuale non riassorbibile nella misura di 40 euro lorde quale elemento di garanzia retributiva.

2. L'importo è corrisposto a tutto il personale ad orario settimanale pieno a partire dalla retribuzione del mese successivo alla maturazione del diritto di cui sopra. Detto importo è riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

CAPITOLO III I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 12 - Apprendistato professionalizzante

12.1 - Assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore ai 18 anni e non superiore a 29.

Ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs 276/03 i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono inclusi nel computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

12...- Percentuale di conferma

Le istituzioni scolastiche ed educative non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

12.4 - Durata del rapporto di apprendistato professionalizzante

Il rapporto di apprendistato ha la seguente durata:

- 24 mesi per il personale inquadrato nel livello primo;
- 36 mesi per il personale inquadrato nei livelli secondo e terzo;
- 48 mesi per il personale inquadrato ai livelli quarto e quinto.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato di cui ai punti 2) e 3) è ridotta a 18 mesi.

12.5 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro al termine del contratto di apprendistato trasforma il rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per qualificarsi.

L'istituto scolastico e/o educativo ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

PARTE SECONDA SFERA DI APPLICAZIONE

CAPITOLO IV SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 18 - Decorrenza e durata

- 1) Il presente Contratto decorre dall'1/1/2010 e ha durata triennale, con scadenza al 31/12/2012, sia per le materie normative sia per quelle retributive.
- 2) Sei mesi prima della scadenza, le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo nazionale di lavoro presenteranno la piattaforma di rinnovo del contratto; entro i due mesi successivi alla presentazione della piattaforma le parti danno inizio al confronto per il rinnovo del contratto.
- 3) Qualora si verifichi un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza indicata al comma precedente, ai lavoratori verrà corrisposta un'indennità di vacanza contrattuale....
- 4) In caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo.
- 5) Nei sei mesi successivi alla presentazione della piattaforma e comunque entro il mese successivo alla scadenza del contratto le parti non assumeranno iniziative unilaterali.
- 6) Qualora intervenissero modifiche ordinamentali, strutturali ed economiche della Scuola e/o degli esami, e delle disposizioni di cui alla legge 62/00 disposte dalle competenti autorità scolastiche, le parti si incontreranno per concordare eventuali variazioni delle norme del presente CCNL.

Art. 21bis - Tutele del personale, ammortizzatori sociali e contratto di solidarietà.

Gli istituti scolastici ed educativi, presso i quali sono in atto le procedure di chiusura e/o di licenziamento individuale o plurimo e/o collettivo ai sensi dei successivi artt. ..., sono tenuti ad aprire le procedure per le tutele occupazionali e di reddito previste dalle normative vigenti, dall'accordo del 5 giugno 2009 sugli ammortizzatori in deroga (allegato n. ...) e i Contratti di solidarietà difensivi (allegato n. ...) anche se con meno di 15 dipendenti secondo quanto previsto dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, con la nota prot. 14/0022114 del 3 novembre 2009 .

CAPITOLO VI ASSUNZIONE

Art. 29 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto d'assunzione, non può superare:

- I, II, III livello 30 giorni lavorativi;
- IV, V, VI livello: 90 giorni lavorativi;
- VII, VIII livello: 120 giorni lavorativi;

Per il personale assunto a tempo determinato la durata del periodo di prova è di 30 giorni lavorativi ad esclusione del personale inquadrato nel VII e VIII livello, per il quale sarà previsto il periodo di prova di 45 giorni lavorativi.

Per il personale in apprendistato professionalizzante il periodo di prova è 30 giorni per i livelli 1° , 2° e 3° e 60 giorni per il livello 4° e 5°.

Il periodo di prova di cui al precedente comma è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello previsto dall'art. 30 del presente contratto.

Durante il periodo di prova il personale dovrà essere impegnato nelle mansioni per le quali è stato assunto.

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL compreso TFR, 13.ma mensilità e ferie.

Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.

Trascorso il periodo di prova, senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova verrà computato ad ogni effetto.

Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia, infortunio e congedo matrimoniale, maternità ed ogni altra assenza prevista nel presente contratto, fatte salve le prerogative di legge.

Il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo previsto dal 1° comma, fatta eccezione per il periodo di interdizione o astensione obbligatoria per maternità.

CAPITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 32 - Retribuzione mensile

La retribuzione mensile al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale è composta dai seguenti elementi fissi:

- paga base;
- indennità di contingenza maturata al 30 novembre 1991;
- aumenti periodici di anzianità;

e dai seguenti elementi variabili:

- eventuale super-minimo;
- eventuale salario accessorio;
- eventuale assegno per il nucleo familiare.
- eventuale elemento di garanzia retributivo.

La retribuzione viene corrisposta non oltre il 10° giorno del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 36.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate come pure le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della Scuola secondo quanto previsto dall'art. 42: consigli di classe, collegio dei docenti, colloqui con i genitori, attività di programmazione e di aggiornamento.

Il personale del livello retributivo VI con funzioni di coordinatore in Scuole fino a 4 sezioni, avrà un salario accessorio, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, pari a euro 25 lordi mensili per sezione per l'intera durata dell'incarico.

Il personale del livello retributivo VII avrà un salario accessorio, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, pari a euro 12 lordi mensili per sezione.

Il personale del livello retributivo VIII, con compiti di coordinamento di rete avrà un salario accessorio, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, pari a euro 30.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 42 la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali.

Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.

Art. 33 - Minimi retributivi

Nel triennio 2010-2012 la retribuzione tabellare al 31/12/2009 (intesa come somma al 31/12/2009 della paga base e della contingenza), riferita ai livelli di inquadramento definiti dall'art. ..., è incrementata dagli importi (in euro) della seguente tabella:

TABELLA 1						
Retribuzione tabellare FISM 2010-2012						
Livello	RETRIB. 31/12/2009	Anzianità 20 anni	Gennaio 2010	Gennaio 2011	Gennaio 2012	aumento 2010-2012
1	€ 1.189,74					€ 85,00
2	€ 1.236,10					€ 87,00
3	€ 1.238,00					€ 88,00
4	€ 1.277,92					€ 89,00
5	€ 1.347,62					€ 92,00
6	€ 1.364,55					€ 97,00
7	€ 1.499,07					€ 101,00
8	€ 1.532,98					€ 107,00

Art. 35 - Aumenti periodici di anzianità

Aumenti periodici di anzianità	
livello	importo mensile
I	30
II	35
III	40
IV	45
V	50
VI	50
VII	55
VIII	55

Art. 35 bis - Perequazione scatti anzianità

Al fine di omogeneizzare il trattamento economico di anzianità del personale che ha già maturato in tempi diversi e perciò in quantità diversa il valore economico di cui al precedente comma, le parti ritengono necessario portare a compimento la perequazione economica degli scatti di anzianità, avviata con il CCNL 1998-2001 e proseguita con il CCNL 2002-2005. Pertanto al personale dipendente gli scatti già maturati sono perequati al valore degli scatti di cui alla tabella del presente articolo entro la scadenza della vigenza contrattuale. Le modalità e i tempi per i successivi adeguamenti saranno oggetto di analoghe intese nei futuri rinnovi contrattuali.

Durante la vigenza del presente contratto, sono adeguati gli scatti maturati nel periodo 1996-2005 con la seguente gradualità:

- il primo scatto da adeguare dall'1/1/2010 maturato negli anni 1994 e 1995;;
- il secondo scatto da adeguare dall'1/1/2011 maturato negli anni 1996 e 1997 e 1998;

- il terzo scatto da adeguare dall'1/1/2012 maturato negli anni dal 1999 e 2005 ;

TABELLA DI CONFLUENZA

Livelli 1994-1997	Livelli 1998-2001	Livelli 2002-2005	CCNL 2006-2010
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3 3	3 3
4	4	4	4
5	5	5	5
		6	6
		7	7
		8	8
Tutte le aree	Tutte le aree	Tutte le aree	

TABELLE di PEREQUAZIONE DEGLI SCATTI DI ANZIANITA'

livelli	1994-1997	Diff.	1998-2001	Diff.	2002-2005	Diff.
1	18,00	5,00	19,10	3,90	20,66	2,34
2	20,65	4,35	21,69	3,31	23,24	1,76
3	23,24	4,76	24,27	3,73	25,82	2,18
4	25,82	4,18	26,85	4,15	28,41	2,59
5	28,40	5,60	29,43	4,57	30,99	3,01
6						
7						
8						

CAPITOLO V QUALIFICHE E LIVELLI

Art. 20 - Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo di azienda

1. Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituzioni scolastiche e di ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste dall'art. 2112 comma 5 del CC, dalla Legge n. 428 del 1990 e dal D.lgs 2 febbraio 2001, n. 18 e comunque al personale si continuano ad applicare le condizioni di migliore favore in atto.
2. La comunicazione per l'apertura delle procedure di trasferimento di ramo d'azienda deve essere inviata alle strutture nazionale e territoriali di competenza di tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Art. 25 - Composizione delle sezioni

Le sezioni di Scuola dell'infanzia saranno costituite di norma da 25 alunni con la possibilità, in presenza di monosezioni e/o di particolari esigenze organizzative e territoriali di un incremento pari al 10% di alunni in più. In presenza di alunni portatori di handicap la sezione non può superare il numero massimo di 20 bambini.

In presenza di alunni portatori di handicap, con diagnosi funzionale rilasciata dalla competente A.S.L., deve essere prevista la presenza del personale di sostegno insegnante ai sensi delle leggi 517/77 e 104/92, provvisto dello specifico titolo nel rispetto della normativa vigente.

Negli asili nido e micronido il rapporto numerico educatrice/bambini e ausiliari/bambini è definito dalle singole leggi regionali. Per quanto riguarda le "sezioni primavera" si fa riferimento all'accordo Stato-Regioni del 29 ottobre 2009 e al decreto MIUR n. 9 del 11 novembre 2009.

Art. 40 - Previdenza complementare

Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria, e in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, le parti individuano per i lavoratori del settore, i Fondi Negoziali ed in particolare il costituendo Fondo Negoziale di Previdenza Complementare, denominato PREVIFONDER. Il lavoratore che aderisce o ha aderito ad un fondo negoziale ed il datore di lavoro versano ciascuno una contribuzione minima corrispondente all'1% della retribuzione mensile utile per il computo del TFR.

CAPITOLO VIII ORARIO DI LAVORO

Art. 42 - Orario di lavoro

a) L'orario di lavoro del personale dipendente è il seguente:

1.

Personale A.T.A.

L'orario di lavoro del personale amministrativo, tecnico, ausiliario (livelli I, II, III, IV e V dell'area prima), del personale dei livelli III e IV dell'area seconda del personale educativo e docente" e del personale di coordinamento (livelli VII ed VIII dell'area terza) è di 37 ore settimanali.

Personale educativo

L'orario di lavoro del personale inquadrato nel livello retributivo V dell'area del personale educativo e docente per i servizi all'infanzia" è di 35 ore settimanali di cui 2 ore settimanali non frontali per tutte le attività connesse alla funzione educativa quali:

la conservazione e il riordino dei sussidi e del materiale di gioco; i rapporti generali e particolari con le famiglie dei bambini; la collaborazione connessa all'organizzazione della Scuola; la predisposizione dei piani di acquisto in relazione alle proprie competenze; la partecipazione alla realizzazione di feste e manifestazioni programmate dal Nido o Micro-nido; le attività collegiali di accoglienza; la partecipazione alle Commissioni di continuità; la cura dell'igiene dei bambini in collaborazione con il restante personale; l'organizzazione di visite didattiche.

All'inizio di ogni anno pedagogico, l'organizzazione delle attività connesse e l'utilizzo delle 2 ore settimanali viene programmata dal gruppo educativo con la coordinatrice.

In caso di necessità, le predette 2 ore settimanali possono essere cumulate mensilmente per lo svolgimento delle suddette attività connesse, d'intesa tra il personale, la coordinatrice e la direzione unicamente nell'ambito del mese di riferimento.

Le suddette ore settimanali, al di fuori dei casi in cui siano state già programmate per attività da svolgersi collegialmente, sono utilizzate individualmente secondo le indicazioni della coordinatrice e della direzione e in relazione alle proposte formulate da ciascuna educatrice.

Le 2 ore settimanali sono a tutti gli effetti parte integrante del normale orario di lavoro individuale e non sono suscettibili di frazionamento né ripartibili per singole giornate lavorative. Resta inteso che le ore destinate alle attività connesse eventualmente non svolte per assenza giustificata nel mese di riferimento non sono soggette ad alcuna forma di recupero né possono comportare alcuna decurtazione della retribuzione.

L'orario giornaliero di lavoro del personale di cui al presente punto si intende continuativo, fatta salva l'interruzione per l'effettuazione della pausa pranzo.

Personale docente

L'orario di lavoro del personale inquadrato nel livello retributivo VI dell' "area del personale educativo e docente per i servizi all'infanzia" è di 32 ore settimanali di cui 2 ore settimanali non frontali per tutte le attività connesse alla funzione educativa quali:

tutte le attività sia individuali che di carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali.

Tra gli adempimenti rientrano, in particolare, le attività relative:

- alla preparazione/valutazione delle attività didattiche e ludiche;
- ai rapporti individuali con le famiglie.
- Alla 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 sull'andamento delle attività educative;

Alla partecipazione alle attività collegiali dei consigli di sezione e di intersezione.

2.) gli orari settimanali di lavoro del personale sono riportati nella successiva tabella:

Orario settimanale di lavoro	
Area prima - personale amministrativo tecnico ed ausiliario	
livelli	orario settimanale
liv. 1	37
liv. 2	37
liv. 3	37
liv. 4	37
liv. 5	37
Area seconda - personale educativo e docente per i servizi all'infanzia	
livelli	orario settimanale
liv. 3	37
liv. 4	37
liv. 5	35
liv. 6	32
Area terza - personale con funzioni di coordinamento	
livelli	orario settimanale
liv. 7	37
liv. 8	37

b) Orario potenziato del personale docente della scuola dell'infanzia (livello VI dell'area seconda)

Fermo restando l'orario settimanale di cui al precedente comma 3, al fine di garantire l'estensione temporale del servizio scolastico, la Scuola può richiedere al docente di scuola dell'infanzia il potenziamento d'orario fino a 35 ore settimanali e l'insegnante, nel rispetto della programmazione dell'attività della Scuola, dovrà **prestarle**. Il **personale** con orario di lavoro potenziato ha diritto ai permessi retribuiti di cui alla successiva tabella:

33 ore settimanali	9 giorni lavorativi per anno scolastico di permesso retribuito
34 ore settimanali	18 giorni lavorativi per anno scolastico di permesso retribuito
35 ore settimanali	27 giorni lavorativi per anno scolastico di permesso retribuito

I permessi retribuiti di cui alla precedente tabella possono essere usufruiti dai dipendenti durante i periodi di sospensione dell'attività didattica coincidenti con i giorni di apertura settimanale del servizio e comunque coincidenti con i giorni in cui è prevista la presenza in servizio del docente.

c) Attività didattica della scuola dell'infanzia

L'attività didattica della scuola dell'infanzia si svolge per non oltre 44 settimane nell'anno scolastico, comprensive dei periodi di sospensione determinati dal calendario scolastico.

d) Calendario delle attività didattiche e educative

Il calendario delle attività viene deliberato dal collegio dei docenti per quanto riguarda la scuola dell'infanzia o dal gruppo educativo per le attività relative ai servizi educativi, comunque d'intesa con la Direzione della Scuola.

e) Sospensione delle attività educative e didattiche

Fermo restando il diritto a percepire la normale retribuzione il personale educativo del V livello non è tenuto alla presenza nell'Istituto nei periodi di interruzione e/o di sospensione dell'attività educativa individuati dalla Direzione e deliberati dal gruppo educativo (organismo collegiale)..

Fermo restando il diritto a percepire la normale retribuzione il personale docente del VI livello non è tenuto alla presenza nell'Istituto durante la sospensione delle attività didattiche in occasione delle festività natalizie e pasquali e delle altre sospensioni determinate dai rispettivi calendari regionali.

Le ore non svolte dal personale educativo e docente durante i periodi di sospensione dell'attività educativa e didattica, di cui al precedente comma, non sono soggette ad alcuna forma di recupero da parte del lavoratore, né possono essere imputabili a ferie.

f) chiusura temporanea delle istituzioni scolastiche ed educative

Qualora la sospensione del servizio determini la contestuale decisione, da parte dell'ente gestore e/o delle autorità preposte, di chiusura temporanea di tutte le attività didattiche e/o educative, ovvero la temporanea chiusura della scuola e/o della istituzione educativa, il personale, mantenendo il diritto alla normale retribuzione non è tenuto al recupero delle ore e/o dei giorni di lavoro non prestati; detti giorni non possono essere imputati a ferie e a permessi.

g) Aggiornamento in orario di lavoro

Le ore per le attività funzionali connesse alle attività educative e di docenza sono comprensive, dei corsi di aggiornamento richiesti al personale dalla struttura educativa o dalla scuola.

h) Aggiornamento fuori orario di lavoro

Il recupero delle ore per i corsi di aggiornamento richiesti dalla Scuola o dalla struttura educativa ed effettuati fuori dal normale orario settimanale di lavoro per un massimo di 40 ore annuali, avverrà di comune intesa tra il lavoratore e la scuola secondo le seguenti modalità:

- a) come permessi retribuiti anche conglobati;
- b) in aggiunta alle festività soppresse o alle ferie.

Art. 44 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle ore 6 antimeridiane.

Per il lavoro notturno si fa riferimento al decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003, integrato e modificato dal D.L. n. 213 del 19 luglio 2004 disciplinato dalla Circ. n. 8 del 3 marzo 2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6. Hanno facoltà di rifiutarsi di prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazione di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

E' considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche, nei giorni di festività nazionale (1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25-26 dicembre e Santo patrono).

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre il limite contrattuale di lavoro e oltre le ore giornaliere individualmente prefissate, secondo quanto previsto dall'art. 42.

Per il personale docente ed educativo degli Asili Nido il lavoro straordinario richiesto non deve superare le 80 ore annue.

Al personale direttivo, amministrativo ed ausiliario può essere richiesto lavoro straordinario fino ad un massimo di 120 ore annue.

Il lavoro straordinario può essere richiesto solo a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legate a particolari, non ricorrenti e non programmabili esigenze di servizio.

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente Contratto, fatte salve le norme sul part-time.

Il lavoro straordinario, nei limiti previsti dal presente Contratto, deve essere autorizzato dal Gestore.

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

- lavoro notturno e/o lavoro festivo 25%.

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come previsto dall'art. 38 maggiorata dalle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno feriale 25%;
- lavoro straordinario notturno 40%;
- lavoro straordinario festivo 75%;
- lavoro straordinario notturno-festivo 100%.

Per il personale amministrativo, tecnico e ausiliario e per il personale con funzioni di coordinamento, su richiesta del lavoratore, le ore di lavoro straordinario prestate possono essere trasformate, con le maggiorazioni sopra previste, in permessi retribuiti, anche cumulati.

Le ore di cui sopra, se non fruite come permessi entro il 31 agosto, vengono monetizzate secondo quanto previsto al precedente comma 12 e corrisposte con le competenze del mese di agosto.

Art. 46 – Festività

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

I 4 gg. per recupero delle festività sopresse possono essere goduti, di norma, solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

La festività del S. Patrono viene considerata come giornata festiva.

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

La festività civile del 4 novembre, spostata alla prima domenica successiva, secondo quanto disposto dalla legge n. 54/77, e le festività coincidenti con la domenica vengono retribuite con un 26.mo della retribuzione globale oltre la normale retribuzione o, su richiesta del lavoratore, con permessi retribuiti.

Le festività non godute sono retribuite in 26.mi al termine dell'anno scolastico.

Art. 49 - Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il dipendente dovrà fornire tempestiva comunicazione alla scuola.

Tale obbligo è preventivo rispetto all'invio della certificazione.

La prescritta certificazione di malattia, obbligatoria anche per assenza inferiore a 3 giorni, è inviata alla scuola e all'INPS entro 2 giorni lavorativi dal rilascio.

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro viene assicurato il trattamento che segue.

a) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia la Scuola corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della retribuzione mensile lorda del mese precedente la malattia per un massimo di 180 gg. nell'anno solare.

Agli effetti retributivi per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza.

Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni solari, i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia, è facoltà della Direzione fare verificare lo stato e la durata della malattia.

Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Aziende Sanitarie Locali e dall'INPS alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7/2/85, sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.

Le norme del presente articolo si applicano anche al personale assunto con contratto di apprendistato.

b) Periodo di comporta

Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di 2 anni solari; nel caso di superamento dei 6 mesi il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di un certificato medico. La richiesta dovrà essere presentata prima della scadenza dei 6 mesi previsti per la conservazione del posto. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto senza oneri per la gestione. Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del termine ultimo di comporta entro 20 giorni dalla scadenza; il lavoratore a comunicazione avvenuta, può esercitare il diritto di usufruire dei 6 mesi previsti per la conservazione del posto. In tal caso il lavoratore dovrà presentare la richiesta almeno 10 giorni prima della scadenza.

Mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi nel periodo di 3 anni o meno dovute anche ad eventi morbosi diversi. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati, è facoltà della Scuola risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al TFR.

In caso di malattie fortemente invalidanti il dipendente può chiedere e la scuola deve concedere un ulteriore periodo di 12 mesi di aspettativa non retribuita con diritto alla sola conservazione del posto di lavoro.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day-hospital, di terapia, i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura Convenzionata.

In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo.

Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

Art. 65 - Tutela della maternità e della paternità

A - NORME DI CARATTERE GENERALE

1. A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lgs 26 marzo 2001 n. 151 e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente Contratto e stabilito nel presente articolo.
2. Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.
3. In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto, sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria post partum.
4. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, le quali devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente, la lavoratrice madre, così come il lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Nei primi 8 anni di vita del bambino (per i figli adottivi o in affidamento fino al 12° anno di età) ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:
 - la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
 - il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
 - qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.
6. Per la fruizione di tale diritto, il lavoratore deve presentare apposita richiesta secondo le disposizioni INPS vigenti.
7. Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.
8. Durante il periodo di astensione obbligatoria e di interdizione per gravidanza a rischio e/o per ambiente di lavoro a rischio il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera.
9. Durante il periodo di astensione facoltativa il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera.
10. Il beneficio spetta:
 - fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
 - fino agli otto anni se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale obbligatoria.
11. La richiesta di astensione deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 15 giorni di calendario. Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di astensione.

B - RIPOSI GIORNALIERI

1. I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.
2. In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10 legge n. 1204/71) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.
3. I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.
4. In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

C - MALATTIA FIGLIO

1. La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.
2. Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'INPS, i permessi per malattia del figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente punto C, si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della Legge n. 53/00.

Art. 67 - Congedi per eventi e cause particolari

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/00 art. 4 comma 2 e dal D.lgs n. 278 del 21 luglio 2000, un congedo per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni, per gravi motivi relativi alla situazione personale della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap.

