

**F. I. L. I. N. S.**  
**FEDERAZIONE ITALIANA LICEI LINGUISTICI  
E ISTITUTI SCOLASTICI NON STATALI**

---

**U. G. L. *SCUOLA***

**U. G. L. *CONFEDERAZIONE***

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO**

***PER IL PERSONALE DIPENDENTE  
DIRETTIVO, DOCENTE E NON DOCENTE DEI LICEI LINGUISTICI  
E DEGLI ISTITUTI D'ISTRUZIONE ASSOCIATI ALLA F.I.L.I.N.S.***

**con l'adesione delle OO.SS. CISAL scuola e CISAL Confederazione.**

---

**IN VIGORE DAL PRIMO SETTEMBRE 2001 AL TRENTUNO AGOSTO 2005**

## INDICE

*Premessa - pag. 3*

*Stipula del contratto - pag. 5*

*TITOLO 1) Sfera di applicazione - pag. 6*

*TITOLO 2) Classificazione del personale - pag. 8*

*TITOLO 3) Contratto di assunzione - pag. 9*

*TITOLO 4) Procedura per l'assunzione - pag. 11*

*TITOLO 5) Trattamento economico - pag. 13*

*TITOLO 6) Trattamento previdenziale e assicurativo - pag. 15*

*TITOLO 7) Orario di lavoro - pag. 15*

*TITOLO 8) Ferie e festività - pag. 17*

*TITOLO 9) Sospensione del servizio - pag. 17*

*TITOLO 10) Risoluzione del rapporto di lavoro - pag. 18*

*TITOLO 11) Regolamento interno – Doveri del lavoratore e sanzioni - pag. 21*

*TITOLO 12) Diritti sindacali - pag. 23*

*Tabella “A” (Retribuzioni) - pag. 24*

*Tabella “B” (Compensi accessori) - pag. 25*

*Sottoscrizione e deposito del CCNL - pag. 26*

*Modulario - pag. 27 e segg.*

## PREMESSA

Il C.C.N.L. FILL-CISNAL in vigore dal 1° Settembre 1996 al 31 Agosto 2000, alla scadenza è stato prorogato di un anno fino al 31 Agosto 2001.

Per il prossimo quadriennio, dal primo settembre 2001 al trentuno agosto 2005, è stato stipulato il presente C.C.N.L., che sostituisce a tutti gli effetti il precedente.

Dal 28 Novembre 1998 la **Federazione Italiana Licei Linguistici** (FILL) è diventata **Federazione Italiana Licei Linguistici e Istituti Scolastici Non Statali** (FILINS) con rogito registrato il 14 dicembre 1998.

La FILL si è rinnovata, senza rinunciare alle proprie radici, ed ha aperto l'iscrizione a tutte le scuole non statali, dalle scuole materne, alle elementari, alle superiori ed alle accademie, purché in possesso di presa d'atto o di concessione per il rilascio di titoli legali di studio da parte del M.P.I. o della Regione.

La FILINS eredita l'esperienza, la tradizione ed i valori che hanno ispirato la FILL nei suoi 14 anni d'intensa attività, ed il contratto di lavoro stipulato con la CISNAL (ora UGL).

Com'è noto, anche la CISNAL ha rinnovato il proprio statuto assumendo la denominazione di **Unione Generale del Lavoro** (UGL).

L'accordo raggiunto, non senza un sofferto e meditato confronto fra le parti, rappresenta indubbiamente un notevole passo in avanti verso quella flessibilità necessaria per tener conto sia delle diverse situazioni economiche e ambientali in cui opera la scuola non statale (superamento delle gabbie retributive), sia dei meriti di ciascun docente (anche in relazione agli incarichi assegnati: funzioni obiettivo, ecc.); aspetti, questi, che hanno creato nel pubblico impiego non poche polemiche e difficoltà di soluzione.

Inoltre, la flessibilità introdotta nel presente accordo consente una contrattazione aziendale entro i limiti minimi retributivi stabiliti, evitando l'insorgere di conflitti sindacali a livello periferico.

Ma la flessibilità non è l'unica caratteristica che contraddistingue il presente patto sociale.

Come già è stato previsto nei contratti precedenti, viene considerata ogni prestazione lavorativa del docente: per esempio, viene compensato il lavoro di correzione degli elaborati scritti o grafici, viene riconosciuto un gettone di partecipazione ai consigli degli Organi Collegiali o all'incontro con le famiglie, viene considerato il lavoro svolto in seno alle commissioni d'esame, ecc.

Le parti firmatarie hanno inteso realizzare le condizioni per una reale applicabilità delle norme concordate, tenendo conto dell'attuale situazione economica e giuridica in cui operano le scuole non statali.

Nel contempo, auspicano che il personale in servizio presso le scuole non statali, sia paritarie che legalmente riconosciute, sia liberato da discriminazioni basate sul demagogico conflitto fra pubblico e privato; auspicano che detto personale possa avere, in un prossimo futuro, un trattamento paritetico a quello delle scuole statali, a cominciare dal pieno riconoscimento del servizio prestato nell'ambito di istituzioni che rilasciano titoli legali di studio.

Il contratto, grazie alla fattiva collaborazione del prof. Giovanni Piccardo, è arricchito con riferimenti giurisprudenziali e normativi intesi ad offrire un primo orientamento nella vasta casistica del lavoro.

## NOTE:

*Dal T.U. delle leggi e dei regolamenti della scuola:*

### **Art.1. - Formazione della personalità degli alunni e libertà d'insegnamento**

*Nel rispetto delle norme costituzionali e degli ordinamenti della scuola stabiliti dal presente testo unico, ai docenti è garantita la libertà di insegnamento intesa come autonomia didattica e come libera espressione culturale del docente.*

*2. L'esercizio di tale libertà è diretto a promuovere, attraverso un confronto aperto di posizioni culturali, la piena formazione della personalità degli alunni.*

*3. E' garantita l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.*

- L'art. 39 della Cost., che prevede contratti con efficacia obbligatoria (erga omnes) formati dai Sindacati registrati, non ha ancora avuto la sua attuazione nella legge, pertanto i C.C.N.L. stipulati dalle O.O.S.S. maggiormente rappresentative, hanno natura negoziale privatistica, ovvero la loro interpretazione rientra nell'ambito delle contrattazioni collettive di Diritto Privato (artt. 2067 e segg. c.c.)

- "Il principio di inderogabilità del contratto collettivo, sancito dall'art. 2077 c.c., esplica la sua operatività nei confronti dei contratti individuali stipulati tra datore di lavoro e prestatore d'opera, i quali non possono addivenire a pattuizioni che siano in contrasto con la regolamentazione di carattere generale posta in essere dalle Organizzazioni di categoria; in tal caso le clausole difformi del contratto individuale sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo più favorevole al lavoratore. Quando, invece, ad una regolamentazione generale per gli appartenenti ad una determinata categoria di lavoratori, se ne sostituisce un'altra, parimenti a carattere generale, mediante un contratto collettivo concordato fra le categorie interessate, le clausole di quest'ultimo, siano più o meno favorevoli, si sostituiscono alle precedenti.  
(Cass. 11 marzo 1970, n.631, Riv. dir. lav. 1971, II, 471; 28 aprile 1961, n.970, Dir. lav., 1962, II, 6)

- " L'ipotesi di due contratti, uno dei quali il più ampio e comprensivo, regola anche i rapporti di lavoro di una categoria regolata dall'altro, è ipotesi particolare, ma non diversa rispetto a quella di due o più contratti che regolino i rapporti economici o normativi relativi agli appartenenti a una sola e medesima categoria. Tali casi restano fuori dell'ambito della delegazione conferita al Governo dalla legge, n.741 del 1959, che è un sistema transitorio ed eccezionale che non deve ledere l'autonomia sindacale. Pertanto, di fronte a due contratti depositati a sensi di legge e che regolino rapporti di una medesima categoria - e poco importa se uno di essi regoli anche i rapporti di altre categorie o quelli della stessa categoria nell'ambito di una categoria più vasta - ogni scelta del legislatore delegato violerebbe quelle libertà e quell'autonomia costituzionalmente garantite "  
(Corte cost., 22 giugno 1963, n. 106; Giust. civ., 1963, III, 234; Foro it., 1963, I, 1336)

- "Confederazione maggiormente rappresentativa non è soltanto quella presente in ogni zona del territorio nazionale ed in ogni categoria, ma anche quella che è molto estesa, nell'una e nell'altra dimensione, sia nel territorio nazionale sia nell'ambito di diverse e svariate categorie di lavoratori, anche se non necessariamente omogenee. In tale indagine il giudice del merito non può limitarsi a valorizzare soltanto il numero degli iscritti - che, anche se non determinante, è tuttavia significativo - ma deve tener conto della sua presenza in svariate settori della vita lavorativa italiana, della sua struttura articolata a livello nazionale, delle molteplici trattative in campo sindacale, della stipulazione di accordi, con richiamo ad un corretto criterio di effettività della forza rappresentativa dell'associazione sindacale o del sindacato di riferimento e senza alcuna comparazione rispetto alle confederazioni nazionali più grandi e maggiormente rappresentative in Italia. Il giudizio sulla maggiore rappresentatività di un'associazione sindacale può essere fondato su un complesso di elementi di carattere anche indiziario desunti da documenti prodotti dallo stesso sindacato costituito aventi un carattere di ufficialità (contratti, accordi, risposte a ministeri, uffici pubblici, ecc.)".  
(Cass., 18 luglio 1984, n. 4218)

- "Al fine di riscontrare il carattere di maggiore rappresentatività, richiesto dall'art.19, lett. a), Statuto dei lavoratori, non è decisiva la consistenza numerica del sindacato, ma assumono rilevanza sia l'equilibrata consistenza associativa in tutto l'arco delle categorie che la confederazione è istituzionalmente deputata a tutelare (e non come organizzazione di categoria), sia la significativa presenza territorialmente distribuita sul piano nazionale (e non localizzata soltanto in una determinata area geografica), sia l'attività di autotutela sindacale consistente in particolare nella sottoscrizione di contratti collettivi od anche nella mera adesione successiva a contratti stipulati da altre organizzazioni, sia infine - come mero elemento indiziario - l'emissione del decreto del Ministero del lavoro che accerti i requisiti di rappresentatività di cui all'art. 2 della l. 18 novembre 1977, n. 902".  
(Cass., 1 marzo 1986, n.1320; Foro it., 1986, I, 652; Giur. it., 1986, I, L., 519; Dir. lav., 1986, II, 410; Notiziario giur. lav., 1986, 401)

- "La possibilità di costituzione di rappresentanze sindacali sussiste, ai sensi dell'art. 19 della L. 20 maggio 1970, n. 300, anche quando la costituzione predetta sia promossa da una pluralità di lavoratori aderenti ad un'associazione sindacale (nella specie, CISNAL) che, dotata di rappresentatività sul piano nazionale, non sia invece rappresentativa in una determinata zona o settore, ma si attivi per diventarlo anche in tale ambito".  
(Cass., 18 febbraio 1985, n. 1418)

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

### STIPULA

Il giorno nove del mese di luglio dell'anno 2001, presso la sede del Liceo Linguistico Europeo l.r. "Santa Maria", Via Ticino n. 45 - Monterotondo (Roma),

*tra*

la **FILINS (Federazione Italiana Licei linguistici e Istituti scolastici Non Statali)**

rappresentata da:

- Presidente Nazionale Prof.ssa Vittoria Gaeta
- Vice Presidente - Segretario Nazionale Prof. Giovanni Piccardo
- Vice Presidente Prof. Ugo Alampi

*e*

la **U.G.L. SCUOLA (Unione Generale dei Lavoratori - Scuola)**

rappresentata da:

- Presidente Nazionale Prof. Nicola Trani
- Segretario Nazionale Prof. Gianfranco Avila

*e*

la **U.G.L. CONFEDERAZIONE**

rappresentata da:

- Segretario Generale Dott. Stefano Cetica

**viene stipulato il presente  
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.)**

da valersi in tutto il territorio nazionale Italiano per il personale direttivo, docente e non docente che presta la propria opera, con rapporto di lavoro subordinato, presso i Licei Linguistici e gli altri Istituti d'Istruzione (*gestiti da enti e da privati nelle persone dei legali rappresentanti*) associati alla F.I.L.I.N.S. che li rappresenta.

Le istituzioni scolastiche non rappresentate possono validamente adottare il presente C.C.N.L., dopo aver chiesto ed ottenuto l'iscrizione associativa alla F.I.L.I.N.S. che ne rilascia debita attestazione.

Le altre Associazioni di categoria e le OO.SS. interessate possono sottoscrivere il presente C.C.N.L. per adesione (art. 1332 c.c.).

<p><b>FILINS - Presidenza: L.L. "Jack London" - Via Giolitti, 1 - 74015 Martina Franca (TA) - Tel. 080.90550</b> <b>- Segreteria Nazionale: L.L. Europeo "S. Maria" - Via Ticino, 45 - 00015 Monterotondo - Tel. 06.90627302</b> <a href="http://www.filins.it">www.filins.it</a> - E.Mail: <a href="mailto:segreteria@filins.it">segreteria@filins.it</a></p> <p><b>UGLSCUOLA - Segreteria Nazionale: Via Giovanni Amendola, 5 - 00100 Roma - Tel. 06.4741200</b> <a href="http://www.uglscuola.it">www.uglscuola.it</a> - E.Mail: <a href="mailto:uglscuola@galactica.it">uglscuola@galactica.it</a></p>
--

## **TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE**

### **Articolo n. 1**

*(Applicabilità del contratto)*

Il presente contratto sostituisce a tutti gli effetti il precedente e regola il rapporto di lavoro del personale direttivo, docente e non docente che presta la propria opera in qualità di lavoratore subordinato presso i Licei Linguistici e gli altri Istituti d'Istruzione, gestiti da enti o privati, associati alla *FILINS* che li rappresenta, da valersi in tutto il territorio nazionale.

### **Articolo n. 2**

*(Applicabilità al rapporto di lavoro a tempo determinato)*

La normativa del presente contratto, per quanto compatibile, va estesa anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

### **Articolo n. 3**

*(Periodo di validità e rinnovo)*

Il presente C.C.N.L. ha validità quadriennale, con decorrenza dal primo Settembre 2001 e scadenza al trentuno Agosto dell'anno 2005. Si intenderà rinnovato di un anno, e così di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle due parti stipulanti, tramite lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta, che dovrà comunque essere motivata, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Qualora intervenissero modifiche legislative nel settore della scuola, tali da influire sulle attuali condizioni finanziarie e operative del personale, o si verificassero sostanziali variazioni alla economia del Paese, sia in senso positivo che negativo, le parti si incontreranno per un aggiornamento del presente accordo.

### **Articolo n. 4**

*(Inscindibilità delle norme contrattuali)*

Le norme del presente contratto, in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili fra loro.

### **Articolo n. 5**

*(Ambito del rapporto)*

Ai fini del presente contratto è Istituto d'Istruzione il complesso delle attività educative e scolastiche organizzate da enti o privati.

L'Istituto è retto dal legale rappresentante (gestore o imprenditore scolastico) che provvede alla sede, al finanziamento, all'avviamento e alla organizzazione dell'attività, determinandone l'indirizzo educativo (PEI), nonché all'assunzione del personale direttivo, docente e non docente.

Il gestore, persona fisica o giuridica, è il titolare dell'eventuale riconoscimento legale ed ha la responsabilità dei rapporti verso terzi.

### **Articolo n. 6**

*(Incompatibilità e principio di priorità)*

Il presente contratto non è applicabile ai dipendenti dello Stato o di Enti pubblici e al personale che già svolge altra attività tale da non poter soddisfare il seguente "principio di priorità":

*se il lavoratore, al momento dell'assunzione, già svolge un'altra attività - in proprio o alle dipendenze altrui - la gestione dell'Istituto considera, sempre e comunque, prioritario l'impegno che egli assume con l'accettazione della nomina, fino a diversa dichiarazione da parte dell'interessato (dichiarazione che diventa tassativa qualora si verificassero condizioni di incompatibilità rispetto al "principio di priorità", qui enunciato, a cui la gestione non intende mai derogare.*

Inoltre, il presente contratto non si applica nei casi in cui *di fatto e per espressa volontà delle parti* si realizza un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (ovvero parasubordinato) o di lavoro autonomo.

## NOTE:

- " Nel rapporto di lavoro subordinato il lavoratore viene inserito stabilmente nell'ambito strutturale e organizzativo dell'impresa; egli mette a disposizione tutte le proprie energie fisiche e intellettive per il raggiungimento delle finalità economico-produttive dell'azienda, assoggettandosi alle direttive dell'imprenditore e collaborando con lui nell'interesse diretto di quest'ultimo, sul quale esclusivamente ricade il rischio dell'impresa ".

(Cass. 7/4/1982 n. 2158).

- " Il rapporto di lavoro subordinato ha come presupposto *la fiducia data dal datore di lavoro al dipendente*, basandosi sulla collaborazione di questi, per il conseguimento dei fini dell'azienda. Il vincolo di subordinazione si concreta per il lavoratore in un vincolo di assoggettamento gerarchico e per il datore di lavoro nel potere impartire direttive non soltanto generali, in conformità ad esigenze organizzative e funzionali, ma tali da inerire, di volta in volta, all'intrinseco svolgimento delle prestazioni ".

(Cass. lav. 10/7/ 1984 n. 4036).

**Ndr.** L'orario delle lezioni, in quanto necessario per l'avvicendamento in classe dei vari insegnamenti, non può essere considerato, di per sé stesso, un elemento rivelatore della subordinazione. Infatti, anche nel rapporto di collaborazione coordinata e continuativa vi può essere un determinato orario, purché questo non sia imposto d'autorità, ma sia concordato con il docente e gli altri colleghi. Pertanto, tale elemento non può che essere considerato, caso per caso, in relazione alla forma contrattuale di lavoro scelta dalle parti ed alle modalità della sua organizzazione.

(v. *attenuazione della subordinazione*).

- **Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 3- 19/02/1997 - Lg. n. 662 - 23.12.1996, art. 1, c. 56/65.**

***Tempo parziale e disciplina delle incompatibilità (G.U. - n. 44 del 22.2.1997)***

6. *Limiti allo svolgimento di altre attività lavorative (commi 56, 60 e 61).*

Le innovazioni più consistenti si rinvencono proprio nel regime delle incompatibilità, che viene ora reso, *qualora l'orario non superi il 50 per cento di quello pieno*, ancor più flessibile rispetto alla disciplina precedente sul part-time. In questo caso, infatti, è *consentito svolgere anche un'altra attività lavorativa*, subordinata (purché questa non intercorra con altra amministrazione pubblica) o autonoma, anche mediante iscrizione ad Albi, a condizione che l'ulteriore attività non sia in conflitto con gli interessi dell'amministrazione.

Secondo la precedente disciplina invece le altre prestazioni erano consentite solo se non interferivano con le esigenze di servizio e non erano incompatibili con le attività svolte.

L'impegno a non svolgere attività che possono *concretamente confluire* con quelle istituzionali della propria amministrazione dovrà essere formalizzato nel contratto individuale.

Questa significativa attenuazione del dovere di esclusività, per il quale *la regola è che la doppia attività è consentita*, mentre il diniego ha ora carattere chiaramente residuale, è però ammessa soltanto *quando l'orario di lavoro non superi la metà di quello ordinario*.

In tutti gli altri casi, cioè nelle situazioni di part-time a orario maggiore del 50 per cento (anche se già esistenti prima dell'entrata in vigore della legge 662) e in quelle di prestazione a orario pieno rese dal restante personale, senza eccezioni, il tradizionale dovere di esclusività resta confermato nella sua portata generale, salvo i casi di deroga consentiti da specifiche disposizioni riferentisi a settori ben individuati.

- **Circolare Ministeriale n. 128 del 28 febbraio 1997 - Tempo parziale: disciplina incompatibilità personale della scuola (Lg. 23.12.96, n. 662 - art. 1. commi 56/65; Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 18.2.97, n. 3 (G.U. Serie Generale 22.2.97 n. 44)**

Riferimento quesiti pervenuti vie brevi, precisasi che normativa in oggetto concernente nuova disciplina incompatibilità et part-time, *trova applicazione anche nei confronti personale scuola*, ivi compresi conservatori et accademie. Per personale docente, tuttavia, resta salvo art. 508, commi 15 et 16 D.L.vo n. 297/94 che consente esercizio libere professioni previa autorizzazione capo istituto aut direttore.

Personale che intende svolgere attività diversa da quella consentita debet chiedere passaggio at regime part-time. Per disciplinare modalità et termine presentazione relative domande, nonché criteri loro accoglimento si fa, comunque, riserva successiva ordinanza, prevista da art. 46 CCNL sottoscritto 4.8.95.

Precisasi peraltro che, attesa peculiarità servizio scolastico, tali richieste potranno eventualmente avere effetto con decorrenza da prossimo primo settembre 1997.

Nei confronti personale scolastico che trovasi in atto in sostituzione part-time, trovano immediata applicazione disposizioni circa attività consentite da legge et circolare sopra richiamate.

## TITOLO II – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### Articolo n. 7

*(Qualifiche e mansioni)*

Ai fini del presente contratto il personale è classificato come segue:

**I livello:** appartiene a questo livello il personale ausiliario; a titolo esemplificativo rientrano in tale livello: collaboratori scolastici, inservienti, lavoranti di cucina, addetti alle mense, custodi e portieri, giardinieri, accompagnatori di bus, centralinisti, assistenti di convitto, personale di fatica e manovali (titolo minimo richiesto: assolvimento della scuola dell'obbligo).

**II livello:** appartengono a questo livello gli operai specializzati; a titolo esemplificativo rientrano in tale livello: cuochi, camerieri, assistenti ai non autosufficienti, autisti ed in generale gli impiegati d'ordine (titolo richiesto: attestato di qualifica professionale, patente di guida, ecc.).

**III livello:** appartiene a questo livello il personale non docente fornito di diploma di scuola secondaria di II grado; a titolo esemplificativo rientrano in tale livello: operatori su terminale video, censore di convitto, personale ATA ed in generale gli impiegati di concetto in possesso di attestato di specializzazione per la mansione svolta.

**IV/a livello:** appartiene a questo livello il personale docente di discipline per le quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di II grado, di conservatorio o di accademia; a titolo esemplificativo rientrano in tale livello: insegnanti tecnico pratici, assistenti di laboratorio, insegnanti di musica o di danza, istruttori di attività parascolastiche e/o sportive, lettori di lingua madre.

**IV/b livello:** appartengono a questo livello gli insegnanti di scuola materna o elementare in possesso di diploma, rispettivamente di scuola o istituto magistrale (il docente di scuola materna o elementare, qualora sia in possesso di diploma di laurea secondo il nuovo ordinamento, viene inquadrato al successivo livello V/b).

**V/a livello:** appartengono a questo livello i docenti in possesso di diploma di laurea, i docenti di scuola secondaria di I e II grado per discipline che richiedono quanto meno il diploma di laurea, ivi compresi i docenti di educazione fisica.

**V/b livello:** appartengono a questo livello i docenti di scuola materna o primaria in possesso di diploma di laurea.

**VI livello:** appartengono a questo livello i docenti delle accademie, delle scuole superiori per interpreti e traduttori, dei corsi di specializzazione post-diploma e degli istituti superiori di cultura e formazione (legge 144/99 - istruzione e formazione tecnica superiore: *IFTS*).

**VII livello:** appartiene a questo livello il personale dirigente: rettori di convitto, presidi, direttori, coordinatori (vedi nota in calce alla tab. A).

### NOTE

Le parti firmatarie del presente CCNL hanno ritenuto opportuno adottare, per il personale in servizio presso le scuole non statali, una classificazione differenziata rispetto a quella dello Stato in attesa della completa attuazione della parità che consenta l'equiparazione del servizio e delle qualifiche, anche ai fini del trattamento economico.

Il Ministero P.I. ha chiarito che i dirigenti delle istituzioni scolastiche non statali, ancorché paritarie, vengono scelti dall'ente gestore fra i docenti laureati e abilitati all'insegnamento di una disciplina curricolare del corso di studi. Nel caso di istituti comprensivi l'incarico di dirigente può essere affidato a docente laureato e abilitato in una materia compresa nel curriculum di uno soltanto dei corsi di studio presenti.

#### **C.M. del M.P.I. del 16 maggio 2001, prot. n. 2753:**

*OGGETTO: Scuole elementari paritarie. La nuova figura del dirigente scolastico ...*

*Con l'inserimento delle scuole paritarie nel Sistema Nazionale di Istruzione, pervengono a questa Amministrazione, attesa soprattutto l'imminenza del termine dell'anno scolastico (2000-2001), numerosi quesiti in ordine alla necessità di individuare la figura giuridica preposta, nell'ambito del nuovo istituto paritario, ad attestare, con la propria firma, il giudizio finale, riportato sull'apposita scheda di valutazione, degli esami di idoneità e di licenza conseguita dall'alunno e quello degli scrutini.*

*Al riguardo, questa Direzione Generale, sulla base delle disposizioni vigenti in tema di parità scolastica, ritiene che a ciascun istituto riconosciuto paritario, analogamente agli istituti statali, debba essere preposto un proprio dirigente scolastico, che assuma tutte le responsabilità connesse alla direzione dell'Istituto.*

I requisiti richiesti per tale dirigente, considerata la natura giuridica che distingue le scuole paritarie dalle scuole statali, possono essere individuati nella attestata qualificazione professionale specifica alle funzioni svolte, accertata a cura dell'ente gestore tra personale munito di abilitazione ai sensi della normativa vigente, che ne deve comunicare il nominativo all'Ufficio Scolastico Regionale perché ne prenda atto.



## **Articolo n. 8**

*(Mutamenti di qualifica)*

Nel caso in cui il personale sia assegnato a mansioni superiori per un periodo eccedente i 90 giorni consecutivi ha diritto, a tutti gli effetti, anche contributivi, alla superiore classificazione a cui è stato assegnato.

Lo spostamento del dipendente che sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente - con diritto alla conservazione del posto - non comporterà promozione, ma solo differenza di retribuzione per il periodo assegnato.

All'atto dell'incarico e dell'esercizio delle mansioni superiori, il dipendente dovrà ricevere comunicazione scritta con l'indicazione temporale della durata dell'incarico, della mansione assegnata e del nominativo del dipendente sostituito.

## **TITOLO III - CONTRATTO D'ASSUNZIONE**

### **Articolo n. 9**

*(Contratto a tempo indeterminato)*

Il rapporto di lavoro fra l'Istituto e il personale, è a tempo indeterminato salvo nei seguenti casi:

- a) esecuzione di lavori stagionali o comunque periodici;
- b) sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, servizio militare e in tutti i casi in cui il lavoratore sia in congedo con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- c) incarico a docente non abilitato, nel senso che, in tal caso, il contratto si risolve senza obbligo di preavviso all'atto della nomina di altro docente avente diritto, in quanto fornito di specifica abilitazione (artt. n. 36 e n. 38);
- d) in tutti i casi in cui il periodo d'interruzione dell'attività lavorativa sia superiore ai 90 giorni consecutivi (esempio: dal 19 giugno al 18 settembre).

---

#### **NOTE:**

"Una volta accertata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato avente ad oggetto l'attività di insegnamento presso una scuola privata, con conseguente stabile inserimento nella organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro, gestore della struttura scolastica, il rapporto, *in assenza di specifici elementi in senso contrario*, deve presumersi a tempo indeterminato, senza che possa intendersi circoscritto alla durata dell'anno scolastico, per l'interruzione delle lezioni durante le ferie estive, e senza che debba escludersi tale natura per essere la prestazione contenuta in alcune ore settimanali, assegnate alla singola materia d'insegnamento, o per il contemporaneo svolgimento da parte del docente di distinta attività, eventualmente di lavoro alle dipendenze di terzi".

*(Cass., 3 dicembre 1986, n. 7158).*

### **Articolo n. 10**

*(Contratto a prefissione di termine)*

Ferma restando la possibilità di ricorso, per l'assunzione del personale, al contratto a termine, ai sensi delle disposizioni del precedente art. 9, l'apposizione di un termine di durata è inoltre consentita nelle seguenti ipotesi:

- a) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definitivi o predeterminati nel tempo, anche non aventi carattere straordinario ed occasionale;
- b) per supplire, anche parzialmente, lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto o per sostituire lavoratori che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- c) per sostituzione di docenti dimissionari ad anno scolastico iniziato, qualora la sostituzione avvenga dopo il 31 dicembre.
- d) per impegno volontario del lavoratore a posticipare l'accesso alla pensione, con esenzione dei contributi INPS (art. 75 della legge finanziaria per l'anno 2001 – rif.: art. 37, note).

Per i contratti a tempo determinato si applicano le norme previste dal presente contratto e per il trattamento di malattia o infortunio si fa riferimento alla legge 29/5/1982, n. 297 (art. n. 2).

Dopo il licenziamento per decorrenza del termine contrattuale, nei casi previsti, se lo stesso lavoratore viene riassunto, entro i successivi 90 giorni, con le medesime mansioni, il rapporto di lavoro si considera continuativo e il nuovo contratto di assunzione deve essere a tempo indeterminato.

Il lavoratore con contratto a termine ha diritto alla indennità di disoccupazione nel periodo di inattività, secondo le norme vigenti.

## Articolo n. 11

(Contratto "part-time")

Ai sensi della legge n. 863/1984, del D. Lvo 25 febbraio 2000 n. 61, gli Istituti possono assumere a tempo parziale, come pure procedere alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per prestazioni di attività lavorative ad orario inferiore rispetto a quello ordinario, previsto dal presente contratto, e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Il trattamento economico per i dipendenti con contratto a tempo parziale è proporzionale a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno di corrispondente livello retributivo e di pari anzianità.

Competono altresì integralmente gli incentivi e gli altri trattamenti accessori connessi con la particolarità della prestazione, di cui alla tab. "B" (art. n. 20).

Al rapporto di lavoro part-time si applicano le norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

In particolare:

- le norme di accesso sono le stesse di quelle previste per il tempo pieno;
- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con il mutamento d'orario dello stesso avviene con il consenso delle parti;
- in riferimento all'art. 3 del D. L.vo 61/2000 le parti riconoscono che, a fronte di esigenze organizzative, l'Istituto potrà chiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato;
- il personale con rapporto di lavoro part-time fruisce delle ferie alle stesse condizioni del personale con contratto a tempo pieno;
- il lavoratore part-time, già in forza nell'Istituto, ha diritto prioritario nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno, rispetto a eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni, fatta salva la facoltà di rinuncia da parte dell'interessato.

Copia del contratto part-time, *che richiede tassativamente la forma scritta*, deve essere inviata entro 30 gg. al competente Ispettorato del Lavoro territoriale per l'approvazione.

Particolare attenzione va posta al rispetto del minimale giornaliero fissato annualmente dall'INPS. Per l'anno 2001 si riporta la seguente tabella:

### **Minimali giornalieri Inps in vigore dal 1 gennaio 2001**

TIPOLOGIA	IMPIEGATI DOCENTI E NON DOCENTI CON FUNZIONI DIRETTIVE		IMPIEGATI DOCENTI E NON DOCENTI		OPERAIO	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
Istruzione prescolare svolta dalle scuole materne autonome o altre istituzioni comprese le IPAB	74.380	38,41	70.333	36,32	70.333	36,32
Istruzione ed educazione scolare non statale	76.280	39,40	70.333	36,32	70.333	36,32
Assistenza sociale svolta da istituzioni sociali assistenziali comprese le IPAB	74.380	38,41	70.333	36,32	70.333	36,32
Attività di culto, formazione religiosa ed attività similari	74.380	38,41	70.333	36,32	70.333	36,32

Per i dipendenti part-time il minimale orario si ottiene rapportando il minimale giornaliero alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore settimanali previste contrattualmente per il tempo pieno. Se il lavoratore è retribuito a mensile e lavora con settimana corta, le giornate da considerare sono sempre sei, mentre se è retribuito ad ore il sabato non lavorativo deve essere escluso. Per i portieri il numero di ore settimanali previste contrattualmente è pari a 66 (11 ore al giorno per sei giorni).

Per le COOP (DPR 602/70) il minimale orario si ottiene moltiplicando il salario convenzionale giornaliero per il periodo medio di occupazione mensile rapportato all'orario contrattuale mensile.

**NOTE:**

**I contributi previdenziali dovuti dalle cooperative per i loro soci devono essere calcolati sulla retribuzione prevista dai contratti collettivi, anche se i compensi loro versati sono inferiori**

I contributi previdenziali dovuti dalle cooperative a favore dei soci lavoratori devono essere calcolati sulla retribuzione prevista dai contratti collettivi del settore, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, anche se i compensi versati dai soci siano inferiori. Il R.D. n. 1422 del 1924 dispone che ai fini dei contributi previdenziali le società cooperative devono ritenersi datrici di lavoro anche nei riguardi dei soci. Questa norma equipara quindi, ai fini previdenziali, il socio di una cooperativa al lavoratore subordinato, a prescindere dalla natura giuridica del rapporto e dalle sue caratteristiche. Pertanto anche nei confronti delle cooperative deve applicarsi l'art. 1 del D.P.R. 9 ottobre 1989, secondo cui la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale. (*Cassazione Sezione Lavoro n. 6157 del 2 maggio 2001, Pres. De Musis, Rel. De Renzis*).

*Ndr.* La sentenza si riferisce alle cooperative ed ai CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. L'UGL è una Confederazione Sindacale largamente rappresentata nello specifico settore (vedi sentenze riportate in premessa). In ogni caso, i contributi previdenziali e assistenziali devono essere calcolati sui minimali fissati annualmente dall'INPS qualora le retribuzioni risultino inferiori a detti minimali.

**Articolo n. 12**

*(Contratto di formazione lavoro e/o di apprendistato)*

La FILINS promuove una effettiva attività di "formazione lavoro" e/o di "apprendistato" presso tutte le scuole associate, secondo le previsioni delle leggi speciali che vengono emanate, di volta in volta, per favorire l'occupazione, con un concreto programma per il personale al primo impiego, in età compresa fra i 15 ed i 29 anni.

**NOTE:**

L'ordinamento scolastico italiano non prevede una specifica formazione professionale per i docenti, limitandosi a conferire ai meritevoli l'abilitazione all'insegnamento mediante un esame di Stato. Il semplice laureato (spesso anche l'abilitato) non è in grado di ricercare, essendo alla prima esperienza d'insegnamento, le metodologie didattiche più idonee, né di adottare un'efficace programmazione, né di effettuare un'esauriente verifica; inoltre non possiede una preparazione giuridica sulla sua funzione. Tutto ciò rende necessaria un'attenta assistenza da parte del Dirigente Scolastico che, anche mediante incontri con esperti e stage di aggiornamento e di orientamento, deve realizzare un vero e proprio tirocinio.

Per quanto concerne il personale ausiliario e di segreteria la scuola, spesso, deve effettuare appositi corsi di apprendistato, essendo il settore del tutto specifico.

**TITOLO IV - PROCEDURA PER L'ASSUNZIONE**

**Articolo n. 13**

*(Assunzione - Atto scritto e documentazione)*

L'assunzione del personale viene effettuata dal legale rappresentante dell'Istituto, mediante sottoscrizione del contratto individuale (in appendice) redatto in duplice copia, una per il lavoratore l'altra per l'Istituto, dopo aver effettuato la prescritta "comunicazione" al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro cinque giorni dalla data di assunzione e, se dovuta, entro ventiquattro ore dall'inizio del rapporto, la denuncia nominativa all'IN.A.I.L.

Il contratto individuale d'assunzione, oltre alle generalità del lavoratore e alla intestazione dell'Istituto, deve specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente CCNL, dal Regolamento interno d'Istituto e, in generale, dal POF (piano dell'offerta formativa).

Esso deve inoltre contenere:

- a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale);
- b) il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie d'insegnamento distintamente per ciascun corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
- c) l'orario di lavoro;
- d) il trattamento economico;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di cessazione, la motivazione

dell'assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;

g) la sede di lavoro;

h) la dichiarazione di accettazione del "principio di priorità".

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare i seguenti documenti:

- libretto di lavoro;
- fotocopia della carta di identità o di documento equipollente;
- codice fiscale;
- codice individuale del lavoratore agli effetti della posizione assicurativa Inps, in quanto posseduto;
- certificato di sana costituzione fisica e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- documentazione richiesta dalle leggi fiscali vigenti per le detrazioni di imposta;
- documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
- ogni altro documento richiesto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti;
- autorizzazione all'istituto del consenso al trattamento dei dati personali previsti dalla L. 675/96.

I dati richiesti, compreso il possesso dei titoli di studio o di abilitazione all'insegnamento, possono essere forniti dall'interessato mediante dichiarazioni sostitutive di certificazioni, ai sensi della legge n. 127/97 e successive modificazioni sulla semplificazione amministrativa.

Per l'assunzione di cittadini stranieri si rinvia alle vigenti leggi in materia di immigrazione.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 6 della legge 10 gennaio 1935, n.112, qualora il lavoratore presti la sua opera presso più datori di lavoro, il libretto deve restare depositato presso uno di questi il quale rilascerà agli altri una dichiarazione attestante il deposito.

All'atto dell'assunzione al lavoratore andrà data comunicazione dell'iscrizione nel "libro matricola".

#### **Articolo n. 14**

*(Nomina)*

La scuola legalmente riconosciuta o paritaria è tenuta a comunicare la nomina del personale docente e non docente all'Ufficio Scolastico Provinciale e/o Regionale, a cura del Dirigente Scolastico, entro 10 giorni dall'assunzione. Per il personale direttivo si seguirà la procedura prescritta a cura del gestore.

Nella nomina occorre specificare:

- generalità del dipendente;
- cittadinanza;
- decorrenza del servizio e periodo dell'incarico;
- qualifica (per i docenti anche le materie, le ore e le classi interessate);
- titolo di studio ed eventuale abilitazione.

Una copia della nomina, controfirmata per accettazione, dovrà essere conservata agli atti della scuola.

#### **Articolo n. 15**

*(Periodo di prova)*

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

- mesi 2 per i dipendenti dei livelli I e II;
- mesi 6 per i dipendenti appartenenti a tutti gli altri livelli.

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e obblighi derivanti dal presente contratto collettivo e la risoluzione del rapporto di lavoro 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 lavoratore si intenderà confermato in servizio. Il periodo di prova verrà comunque computato ad ogni effetto.

I dipendenti che abbiano maturato un'anzianità uguale o superiore alla durata del periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso di riassunzione con le stesse mansioni, non devono sottostare al periodo di prova.

Il decorso periodo di prova è sospeso da malattia o infortunio; in tal caso il dipendente potrà essere ammesso a continuare il periodo di prova entro il periodo massimo di 4 mesi.

---

#### **NOTE:**

A norma dell'art. 2096 c.c. e dell'art. 10 della l. 15 luglio 1966, n. 604, il rapporto di lavoro subordinato, costituito con patto in prova, è sottratto, per il periodo massimo di sei mesi, alla disciplina sui licenziamenti individuali ed è caratterizzato da un potere di recesso del datore di lavoro, la cui discrezionalità - avverandosi la condizione sospensiva potestativa cui è sottoposto il negozio di assunzione - si esplica senza obbligo di fornire al lavoratore alcuna motivazione, neppure in caso di contestazione, sulla valutazione della capacità e del comportamento professionale del medesimo.

## **TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Articolo n. 16**

*(Retribuzione mensile)*

La retribuzione globale mensile, al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale, è costituita da:

- 1) stipendio base;
- 2) aumenti periodici di anzianità;
- 3) eventuale super-minimo.

La retribuzione mensile viene corrisposta entro il giorno 10 del mese successivo al mese di servizio. Ai fini economici l'anno scolastico decorre dal 1/9 e termina il 31/8.

La retribuzione annuale si compone di 12 mensilità più la tredicesima (art. n. 21).

Per i docenti lo stipendio base si ottiene dividendo per 12 il totale che risulta moltiplicando il monte-ore di lezioni previsto annualmente per la quota - base - oraria (indicata nella rispettiva tabella "A" in appendice), maggiorata di un undicesimo (1/11) per quota percentualizzata relativa alle ferie.

Il monte-ore viene calcolato in base ai giorni lavorativi previsti per il docente, dal giorno della sua assunzione fino al 31/8, secondo il calendario scolastico e l'orario settimanale delle lezioni (che tiene conto implicitamente del numero di ore settimanali di lezioni assegnate).

Nel caso che il docente sia assunto a part-time la retribuzione risulta in tal modo automaticamente proporzionale alla quantità dell'attività svolta (art. n. 11).

Il procedimento di calcolo può essere indicato nel seguente modo:

$$\text{monte ore effettive} \times \text{quota - base} \times (1+1/11) = \text{retribuzione annuale}$$
$$\text{retribuzione annuale}/12 = \text{stipendio mensile base (per 12 mensilità)}$$

Se nel primo anno di servizio, dal giorno dell'assunzione fino al 31/8, sono compresi meno di 12 mesi (in generale "n" mesi) avremo:

$$\text{retribuzione annuale}/n = \text{stipendio mensile base (per "n" mensilità)}$$

Per l'anno scolastico successivo, ad iniziare dal primo Settembre, si procederà ad un nuovo conteggio, considerando 12 mensilità intere e l'eventuale variazione del numero di ore settimanali assegnate.

### **Articolo n. 17**

*(Flessibilità della retribuzione)*

a) Le retribuzioni indicate nella tabella A) ed i compensi integrativi indicati nella tabella B), possono essere soggetti ad un aumento o ad una riduzione, in percentuale comunque non superiore al 30 %, in funzione dei seguenti parametri:

- dei titoli e delle referenze possedute dal lavoratore ed in particolare dal docente (laurea, abilitazione, esperienza maturata - da non confondersi con l'anzianità);
- della dimensione e delle possibilità finanziarie della scuola (numero medio di alunni per classe: da tre a quindici e da sedici al massimo consentito dalle norme, numero totale di alunni, rette di frequenza, entità dei costi);
- della situazione socio-economica della regione (nord-centro-sud) in cui opera la scuola, e delle potenzialità del bacino di utenza.

A tale scopo, se necessario, le parti possono avvalersi dell'opera di mediazione della commissione arbitrale (art. 45).

b) E' consentito, in deroga a quanto stabilito nel successivo art. 19, alle sigle firmatarie del presente CCNL, addivenire ad accordi decentrati o aziendali di solidarietà che tengano conto di particolari situazioni contingenti locali con carattere di eccezionalità. In tal caso, i contratti devono essere depositati presso le sedi provinciali, competenti per territorio, degli Ispettorati del Lavoro e dell'INPS, entro trenta giorni dalla data di stipulazione (legge 29/7/96, n. 402 - art. 3, comma 2).

### **Articolo n. 18**

*(Aumenti periodici di anzianità)*

Il dipendente ha diritto ad un aumento della retribuzione per scatti d'anzianità in misura del 5% dello stipendio base ogni due anni di servizio maturato.

Tutti gli importi corrisposti a titolo di aumenti periodici di anzianità devono essere calcolati anche ai fini della 13.ma mensilità, del lavoro straordinario e del T.F.R.

## **Articolo n. 19**

*(Minimo retributivo ed eventuale super - minimo)*

L'entità della remunerazione stabilita con il presente accordo sindacale rappresenta la retribuzione minima spettante al dipendente, in relazione alle quote tabellari (tabelle "A" e "B" in appendice) ed al livello della qualifica, tenuto conto del disposto di cui al precedente art. 17, fatte salve condizioni di maggior favore.

## **Articolo n. 20**

*(Incentivi e integrazioni)*

Per le altre prestazioni dei docenti, più o meno connesse con l'attività d'insegnamento, ma tutte aventi carattere sussidiario (*correzione dei compiti, consigli di classe, collegio dei docenti, colloqui con i genitori, commissioni d'esame di idoneità, attività estiva, ecc.*) sono previsti incentivi, gettoni di presenza, parcelle d'esame e integrazioni non compresi nella retribuzione. Detti trattamenti accessori, che sono indicati in appendice nella tabella "B", non sono computabili ai fini della 13.ma, delle ferie, dell'anzianità e del T.F.R., ed hanno validità dal primo di settembre 2001 al 31 di agosto dell'anno 2005. La natura suppletiva delle prestazioni sopra indicate non esonera il docente dalla loro ottemperanza in quanto integrative della funzione docente.

Si considerano compensate, invece, nell'ora di lezione tutte le attività di aggiornamento, di preparazione delle unità didattiche, o inerenti a progetti interdisciplinari o di sperimentazione.

### **NOTE:**

Il carattere retributivo di un emolumento (quale, nella specie, l'indennità di incentivazione) non costituisce elemento sufficiente per ritenere la computabilità in istituti di origine esclusivamente contrattuale (quali, nella specie, la 13ma mensilità e il T.F.R.) essendo invece necessario, a tal fine, che la computabilità sia prevista dalla normativa contrattuale, la cui interpretazione, da parte del giudice del merito, è censurabile, in sede di legittimità, soltanto per violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale o per vizi di motivazione (nella specie, la sentenza di merito confermata aveva ritenuto che la normativa contrattuale escludesse la computabilità). (Cass. 14/01/1983, n. 287, Foro it., 1983, I, 1274; 7/7/1982, n. 4434).

## **Articolo n. 21**

*(Tredicesima mensilità)*

A tutto il personale dipendente viene corrisposta tra il 10 ed il 20 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nello stesso mese, esclusi gli assegni familiari ed eventuali anticipazioni ed incentivi.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di variazione d'orario di lavoro in più o in meno, la tredicesima sarà ottenuta dividendo per 12 il monte retributivo effettivamente corrisposto, nel periodo considerato, secondo le previsioni dell'art. n. 16, esclusi gli incentivi e le integrazioni dell'art. 20.

## **Articolo n. 22**

*(Patto di conglobamento retributivo)*

Al docente è consentito chiedere, con debita istanza da conservare agli atti, che gli stipendi relativi ai mesi estivi, generalmente i mesi di giugno, luglio e agosto (che rappresentano il periodo di interruzione dell'attività didattica e sono comprensivi del periodo di ferie) siano corrisposti frazionatamente e anticipatamente durante i mesi di attività lavorativa; così pure lo stipendio relativo alla tredicesima. In tal caso sulla busta paga di ogni mese (per nove mesi) oltre alla retribuzione risulteranno le seguenti quote aggiuntive per anticipazioni:

<b>quota aggiuntiva = <u>3 mensilità + tredicesima</u></b> <b>9</b>
--

### **NOTE:**

" Il patto di conglobamento retributivo, stipulato con il contratto individuale di lavoro, opera validamente nei limiti in cui risultino riconosciuti al lavoratore i diritti inderogabilmente spettantegli a norma di legge o di contratto collettivo ed, in particolare, il compenso spettante per il lavoro straordinario".

(Cass. 23/02/1983, n. 1355)

" Tale patto è lecito, purché chiaramente ne risulti sulla busta paga la distinzione fra retribuzione base ed ogni altro compenso conglobato". (Cass. 23 settembre 1970, n. 1639, Foro it., 1970, I, 2769)

### **Articolo n. 23**

*(Prospetto paga)*

Al lavoratore deve essere consegnato, unitamente allo stipendio, un prospetto paga timbrato dall'Istituto e compilato secondo quanto disposto dalla normativa vigente (legge 5/1/1953, n.4).

Una copia dello stesso sarà controfirmata dal dipendente per quietanza e conservata agli atti.

Il prospetto paga deve indicare dettagliatamente ogni voce retributiva, fiscale e contributiva, oltre a tutti gli altri dati richiesti. Annualmente, entro i termini di legge, il datore di lavoro consegnerà al dipendente il modello Cud.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso dell'anno, il mod. Cud su richiesta del dipendente verrà consegnato entro il termine di 12 giorni dalla richiesta.

## **TITOLO VI - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E ASSICURATIVO**

### **Articolo n. 24**

*(Trattamento di previdenza e assistenza)*

Il dipendente ha diritto al trattamento previdenziale per la quiescenza, per gli assegni familiari, per malattia e per maternità previsto dalle leggi vigenti secondo le modalità indicate dall'INPS (art. n. 33).

### **Articolo n. 25**

*(Infortunio)*

Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, ai sensi del D. L.vo 38/2000, viene protetto contro l'infortunio sul lavoro e le malattie professionali con i provvedimenti previsti dalla normativa vigente.

### **Articolo n. 26**

*(Estratto conto dei versamenti previdenziali)*

L'estratto conto dei versamenti previdenziali è esplicitato nel modello Cud di cui al precedente art. 23.

#### **NOTE:**

L'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso l'INAIL, per gli alunni e i professori, è sancito dal combinato disposto dell'art. 1, n. 28 e art. 4, 1 comma, n. 5, del Testo Unico approvato con D. L.vo 38/2000.

Con circolare n. 12 del 26/02/90 l'INAIL ha ribadito, in particolare, l'obbligo dell'assicurazione per gli alunni e gli insegnanti partecipanti alle esercitazioni di ginnastica, nonché per gli istruttori sportivi in genere.

A seguito della sentenza della Corte Cost. n. 221 del 14/10/86, sono compresi nell'assicurazione anche gli impiegati addetti in via non occasionale a macchine elettriche da ufficio, a prescindere da qualunque indagine sull'esistenza in concreto del rischio. E' comunque consigliabile che la gestione stipuli privatamente un contratto d'assicurazione a copertura della responsabilità civile verso terzi.

## **TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO**

### **Articolo n. 27**

*(Orario di lavoro ordinario)*

L'orario di lavoro è quello previsto all'atto dell'assunzione con un massimo (full-time) di 18 ore settimanali per il personale docente - di 24 ore per il personale di scuola primaria - e di 39 ore settimanali per il personale non docente. Per il personale direttivo l'orario di lavoro non può superare le 154 ore mensili. Se nel contratto non vi è specifica menzione l'orario di lavoro corrisponde a quello effettivamente svolto. La Direzione dell'Istituto può modificare l'orario di lavoro a seconda delle esigenze dell'attività. Nei limiti delle possibilità, l'orario settimanale delle lezioni consentirà ai docenti un giorno di riposo infrasettimanale.

#### **NOTE:**

Il contratto individuale di lavoro, limitando la legge solo la durata massima della prestazione lavorativa, può validamente prevedere, in funzione delle particolari esigenze dell'azienda, un orario della prestazione lavorativa inferiore a quello previsto dalla disciplina collettiva; né tale contratto individuale esige necessariamente la forma scritta, essendo questa richiesta *ad substantiam*, ai sensi dell'art. 5 del D.L.30 ottobre 1984, n.726, convertito con legge n.863/1984, solo per la configurabilità di un contratto di lavoro *part-time*, ai sensi della speciale normativa predetta ed agli effetti che da tale contratto (il quale, ove nullo per difetto di forma, non può convertirsi in contratto *full-time*) derivano per il datore di lavoro. (Cass., 20 maggio 1991, n.5650; Notiz. giur. lav., 1991, 572; Mass. giur. lav., 1991, 515)

## **Articolo n. 28**

*(Lavoro straordinario e festivo)*

Le ore eccedenti l'orario ordinario massimo, indicato nell'articolo precedente, ed eventualmente assegnate, sono retribuite con una maggiorazione del 20 % fino alla concorrenza di 24 ore settimanali per il personale docente, di 30 ore per l'insegnante di scuola primaria e di 44 ore settimanali per il personale non docente.

Il lavoro festivo viene comunque valutato come lavoro straordinario.

## **Articolo n. 29**

*(Durata dell'ora di lezione)*

L'ora di lezione corrisponde a 60 minuti. Eventuali lezioni di durata inferiore vengono calcolate proporzionalmente ai fini della retribuzione.

## **Articolo n. 30**

*(Recupero delle ore non effettuate e sostituzione dei colleghi assenti)*

Il personale docente e non docente è tenuto a recuperare le ore lavorative non effettuate, per vari motivi, ed ha l'obbligo, se richiesto, di sostituire i colleghi assenti, salvo che non ne sia impedito per cause di forza maggiore (artt. n. 28, n. 33 e n. 35).

### **NOTE**

#### **a) Riduzione dell'ora di lezione da 60 a 50 minuti.**

La circolare ministeriale n. 243/79 ha previsto la facoltà, nelle scuole ed istituti di istruzione secondaria ed artistica, di ridurre la durata dell'ora di lezione fino al limite minimo di cinquanta minuti, per favorire la soluzione di alcune difficoltà organizzative connesse con il funzionamento orario del servizio scolastico (pendolarismo degli alunni e orario servizi di trasporto pubblico, doppi turni, ecc.).

La circolare, richiamato il carattere assolutamente eccezionale della determinazione, pone espressamente una serie di limitazioni inderogabili, rimettendo comunque la decisione finale alla responsabilità del capo di istituto, sentiti il collegio dei docenti e il consiglio di istituto.

Le disposizioni iniziali sono state successivamente riconfermate con le circolari 3.7.1980 n. 192; 16.9.1987, n. 281; 2.12.1994, n. 346, nelle quali si sottolinea che le frazioni di ore non svolte per cause di forza maggiore, ossia per motivi organizzativi e logistici, non devono essere recuperate.

L'art. 21, comma 8, della legge 15 marzo 1997 n. 59 indica che l'autonomia scolastica si esplica anche mediante superamento dei "...vincoli in materia di unità oraria della lezione ...fermi restando ...il rispetto dei complessivi obblighi annuali di servizio dei docenti previsti dai contratti collettivi ...".

Il riferimento ai CCNL fa ritenere che il problema riguardi esclusivamente la funzione pubblica.

Ma, il regolamento applicativo dell'autonomia, il DPR 275/99, introduce il concetto di flessibilità dell'orario delle lezioni, nel senso che il POF può prevedere una riduzione o un aumento del monte ore di lezione annuale stabilito dall'Ordinamento per ciascuna disciplina, fino ad un massimo del 15%, anche a favore di nuove materie integrative o caratterizzanti il corso di studi proposto.

In tal caso, viene considerato il tempo complessivo di lezione di cui l'alunno ha diritto, indipendentemente dalla durata della singola porzione dell'unità didattica.

Se ne deduce che, se la riduzione dell'ora di lezione viene stabilita in seno agli Organi Collegiali, nell'ambito dell'autonomia didattica e organizzativa, le frazioni di lezioni non svolte debbono essere in qualche modo recuperate.

Tuttavia, è ammissibile che tale recupero possa effettuarsi mediante lezioni suppletive impartite agli alunni con debito scolastico (c.m. 7.8.1996, n. 492) purché ciò sia previsto esplicitamente nel POF.

#### **b) Riduzione dell'orario settimanale delle lezioni a 32 ore.**

Per quanto riguarda la riduzione dell'orario settimanale delle lezioni a 32 ore, indicata nella lg. n. 30/2000 di riordino dei cicli scolastici e riportata nella C.M. n. 3 del 5 gennaio 2001 (... consentendo che le istituzioni scolastiche, nell'esercizio dei poteri dell'autonomia didattica ed organizzativa, che permette la riorganizzazione dei percorsi didattici secondo quanto previsto dall'art.2 del D.M. 234/2000, possano, senza incidere comunque sulle finalità formative degli indirizzi, modificare i quadri orario dei vigenti piani di studio superiori alle 32 ore settimanali, riducendoli non oltre tale limite ...)

occorre precisare che la suddetta norma è sospesa; di conseguenza la riduzione dell'orario settimanale delle lezioni a 32 ore non è applicabile per l'anno 2001/2002 se non in virtù di un apposito progetto di sperimentazione, approvato dai competenti Organi Collegiali e notificato alla D.G.R. secondo le norme in vigore.



## **TITOLO VIII - FERIE E FESTIVITA'**

### **Articolo n. 31**

*(Congedo ordinario o ferie)*

Il dipendente ha diritto ad un periodo di congedo ordinario retribuito che viene così fissato:

- per ogni anno di servizio prestato spettano al dipendente 30 giorni continuativi di ferie più le festività soppresse, che attualmente risultano ridotte a 3 gg. (art. n. 16);
- per i periodi di servizio inferiori all'anno si operano riduzioni proporzionali del suddetto periodo di congedo.

Le ferie sono irrinunciabili e vengono godute durante il periodo estivo, ovvero durante i periodi di interruzione dell'attività scolastica.

La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto alle ferie maturate. Le ferie non potranno coincidere con il congedo per malattia, per maternità o puerperio, né con il periodo di preavviso.

---

#### **NOTE:**

- La Convenzione Internazionale n. 2 del 24 giugno 1936, resa esecutiva in Italia con legge 2 agosto 1952 n. 1305, non prevede l'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia, ma soltanto il divieto di porre in ferie il lavoratore assente per malattia.

- La Corte Costituzionale, con sentenza n. 616 del 30 dicembre 1987, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 2109 c.c. (*periodo di riposo*) nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso; comunque, pur in assenza di una specifica normativa, può ritenersi sospeso il periodo di congedo ordinario nel caso di ricovero ospedaliero, adeguatamente documentato.

### **Articolo n. 32**

*(Festività)*

Sono considerati festivi i giorni previsti dalla legge dello Stato.

Il recupero delle festività soppresse è di tre giorni.

## **TITOLO IX - SOSPENSIONE DEL SERVIZIO**

### **Articolo n. 33**

*(Congedo straordinario)*

Al personale è riconosciuto il diritto al congedo straordinario:

- per contrarre matrimonio, con un permesso retribuito di massimo quindici giorni;
- per ragioni di salute, comprovate dalla prescritta documentazione sanitaria, con la garanzia del mantenimento del posto, fino ad un massimo di 180 giorni con la retribuzione nei minimi previsti dalla legge (artt. n. 24 e n. 25 - art. n. 36, punto 12);
- per congedo di maternità o paternità (parentale) secondo le previdenze dell'ente assistenziale (Dlgs. 26/3/2001, n. 151);
- per lutto familiare entro il terzo grado di parentela, con un permesso retribuito di massimo cinque giorni.

Qualsiasi altro permesso consentito (per motivi familiari o altro) viene retribuito solo se viene assolto l'obbligo del recupero delle ore lavorative non effettuate (art. n. 30).

### **Articolo n. 34**

*(Aspettativa)*

Dopo il periodo di prova può essere concessa al dipendente che la richieda - sempre che le esigenze dell'attività lo consentano - una aspettativa senza assegni per un periodo massimo di 180 giorni. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

Al dipendente deve essere concessa l'aspettativa, con diritto alla conservazione del posto e con valore di effettivo servizio, senza retribuzione, nei seguenti altri casi:

- 1 - chiamata alle armi o al servizio militare;
- 2 - chiamata a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali, purché l'interessato ne faccia richiesta, per tutto il periodo della carica;
- 3 - partecipazione a corsi di aggiornamento o seminari, sia in Italia che all'estero, o fruizione di borse di studio per attività di ricerca.

#### **NOTE:**

- La legge 24 marzo 1978, n. 74, all'art. 2 bis dispone : « L'ufficio del giudice popolare è obbligatorio ed è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive ».

## Articolo n. 35

*(Interruzione o riduzione dell'attività per cause involontarie)*

Se l'attività non potesse essere svolta per cause involontarie, comunque non addebitabili alla gestione, le ore non effettuate dovranno essere recuperate. Nel caso non fosse possibile il recupero (totale o anche parziale) di dette ore, queste verranno defalcate dalla retribuzione in fase di conguaglio, a fine anno scolastico (art. n. 30).

### NOTE:

- " Nel caso di sospensione del lavoro per causa di forza maggiore e, quindi, non imputabile al datore di lavoro, il lavoratore non ha diritto alla retribuzione, anche quando il datore di lavoro, per la carenza delle relative condizioni, non abbia fatto ricorso alla cassa integrazione " (Cass. 4 maggio 1978, n. 2107);

... oppure quando il rapporto sia già sospeso perché il lavoratore è in congedo per malattia - artt. 1463 e 2110 c.c. - (Cass. 7 febbraio 1991, n. 1256, not. lav. 32/92, n. 2396).

- " La retribuzione costituisce la controprestazione dell'attività retributiva e pertanto non è dovuta (fatta eccezione, sotto forma di indennità, in alcuni casi tassativamente stabiliti dalla legge), se l'attività lavorativa stessa venga meno per fatto non imputabile all'imprenditore ". (Cass. 5 maggio 1983, n. 23089; 23 ottobre 1974, n. 3086, Foro It., 1975, I 1166; 25 marzo 1971, n. 855, Giur. it., 1971, I, 1438; 22 ottobre 1958, n. 3402).

- " Dato il principio generale dei contratti di scambio, della corrispettività della retribuzione rispetto alla prestazione di lavoro, da cui deriva quello dell'equivalenza, garantito dall'art. 36 della Costituzione, la deroga per cui ad una prestazione giornaliera ridotta corrisponde una retribuzione commisurata all'orario intero, deve risultare da una specifica fonte normativa ". (Cass. 8 agosto 1979, n. 4616).

- " Le esigenze dell'attività aziendale, per costituire giustificato motivo (oggetto) di licenziamento, non debbono necessariamente presentare i caratteri dell'eccezionalità, dell'imprevedibilità e della permanenza, ma è sufficiente concernano anche solo ordinarie variazioni del normale andamento dell'impresa, purché effettive e non fittizie, né tali da essere compatibili con l'utilizzazione del personale divenuto superfluo in altre mansioni equivalenti a quelle che già gli erano proprie. In particolare, a nulla rileva il mero carattere stagionale dell'attività aziendale con incidenza diretta sull'organizzazione del lavoro, il ricorso al licenziamento giustificato, ove ne sussistano effettivamente le condizioni, si rende operante, tanto più che non è legalmente possibile ovviare previamente alle contrazioni stagionali di attività lavorativa in quanto la legge n. 230 del 1962 consente l'assunzione di personale a tempo determinato solo per le attività stagionali in senso stretto, ossia per quelle attività preordinate e organizzate per un espletamento temporaneo, limitato ad una stagione " (Cass., 6 luglio 1977, n. 2999).

- Nelle previsioni di licenziamento per interruzione dell'attività (art. n. 36, punto 2; art. n. 9, note) non rientra il docente, già assunto a tempo indeterminato, che resti inattivo nel periodo estivo intercorrente fra gli scrutini di giugno e la ripresa dell'attività didattica a settembre; di conseguenza non può considerarsi interruzione del rapporto di lavoro, né costituire " giustificato motivo " di licenziamento, l'inattività del docente, anche nel caso che, durante tale periodo, lo stesso non sia legato ad alcun vincolo di disponibilità.

*Tuttavia per i docenti la retribuzione annuale, pur se corrisposta in 12 mensilità (più tredicesima), è calcolata in base al monte-ore previsto nel periodo di effettiva attività didattica, secondo le indicazioni dell'art. n. 16. Per l'eventuale partecipazione alle commissioni d'esame e/o per il servizio estivo, pertanto, viene assegnato un compenso accessorio (art. n. 20), che verrebbe però a mancare nell'ipotesi di contratto a termine per interruzione dell'attività per un periodo superiore ai 90 giorni; in quest'ultimo caso, però, il docente può usufruire della indennità di disoccupazione.*

## TITOLO X - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Articolo n. 36

*(Licenziamento)*

Il licenziamento dovrà essere motivato e comunicato con raccomandata A.R. almeno con 1 mese di preavviso, (art. n. 38) tranne i casi in cui è applicabile il licenziamento in tronco (giusta causa). Di seguito si riporta un elenco indicante i motivi e le cause che possono verificarsi per il licenziamento, senza per questo considerarlo esaustivo o limitativo:

- 1) cessazione dell'attività;
- 2) riduzione dell'attività o del personale o interruzione per cause involontarie per oltre 3 mesi;
- 3) cessazione d'azienda e cambio di attività;
- 4) abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente (assenza ingiustificata superiore a tre giorni lavorativi, continuativi);
- 5) attività concorrenziale svolta dal dipendente o attività privata non compatibile o vietata (esempio: lezioni private ai propri alunni senza la prescritta autorizzazione);
- 6) grave atto contrario alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo dell'Istituto;
- 7) condanna penale per la quale è prevista l'interdizione dai pubblici uffici;
- 8) trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;
- 9) azioni o comportamenti reiterati e contrari alla disciplina (in generale alle norme contenute nel Regolamento interno) che causino reali disservizi o danni all'Istituto, dopo tre richiami comunicati con raccomandata A.R. (artt. n. 42 e 43);

- 10) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato (art. n. 9);
- 11) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro (art. n. 6);
- 12) allo scadere del 6° mese consecutivo di malattia - legge n. 108 dell'11 maggio 1990 (artt. n. 8 e n. 33);
- 13) in caso di eccessiva morbilità, costituita da una pluralità di eventi morbosi intermittenti e reiterati, tali da creare un reale disservizio al regolare funzionamento dell'Istituto d'istruzione o frazionamenti nell'attività didattica che la rendono di fatto, discontinua e non proficua;
- 14) inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;
- 15) mancanza dei requisiti e dei titoli richiesti.

Il licenziamento del lavoratore, quando ricorrano gli estremi della legge n. 604/1966 e della legge n. 300/70 (azienda con più di 15 dipendenti), non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo.

L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto.

A prescindere dalle motivazioni, il licenziamento intimato alla lavoratrice-madre durante il periodo assistito per la gestazione o il puerperio è nullo.

#### **NOTE:**

- " Costituisce giusta causa del recesso del datore di lavoro ogni fatto o comportamento del lavoratore, anche estraneo alla sfera del contratto e, in particolare anche diverso dell'inadempimento contrattuale, che sia tale da far venir meno quella fiducia che costituisce il presupposto essenziale della collaborazione e quindi della sussistenza del rapporto di lavoro subordinato ". (Cass. - sez. lav. - 17 febbraio 1978, n. 783 - Pres. Afeltra).

- " Mentre la giusta causa di licenziamento di cui all'art. 2119 c.c. va rapportata a fatti anche estranei alla sfera del contratto, che siano tali da far venire meno la fiducia tra datore e prestatore di lavoro, il giustificato motivo è limitato ai due soli casi espressamente previsti dall'art. 3 della l. 15 luglio 1966, n. 604. Si tratta di due ipotesi , l'una soggettiva l'altra oggettiva, che possono giustificare il licenziamento, purché il datore di lavoro (art. 5) fornisca la prova della sussistenza dell'una o dell'altra (Cass., 7 ottobre 1974, n. 2652; Mass. giur. lav. 1975, 37), ma che sono egualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, l'una con effetto immediato, l'altra con preavviso ". (Cass. 23 giugno 1987, n. 5513).

- " Il notevole inadempimento del prestatore d'opera, che costituisce giustificato motivo di licenziamento ai sensi dell'art. 3 legge n. 604 del 1966, è di minore entità rispetto alla gravità dell'inadempimento che - essendo tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro - rappresenta una giusta causa di risoluzione in tronco del rapporto medesimo ". (Cass., 17 gennaio 1987, n. 376).

- Il particolare grado di gravità - tale da rendere impossibile la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro - che l'infrazione del lavoratore deve rivestire perché gli possa essere intimato il licenziamento in tronco per giusta causa (art. 2119 c.c.), non esclude che anche il licenziamento per giustificato motivo, presupponga - come è desumibile dall'art. 3 della l. n. 604 del 1966, in cui si parla di un adempimento notevole - una violazione contrattuale avente carattere di gravità (pur se di grado minore rispetto alla violazione giustificativa del licenziamento in tronco) e idonea a scuotere la fiducia - posta a fondamento del rapporto di lavoro - ed a far ritenere che la continuazione di questo sia pregiudizievole per il conseguimento degli scopi aziendali " (Cass., 4 maggio 1985, n. 2815).

- " A legittimare il licenziamento del lavoratore per giusta causa o per giustificato motivo non è sufficiente la perdita di fiducia del datore di lavoro, che si ricolleggi ad un suo apprezzamento meramente soggettivo, bensì occorre che il venir meno della fiducia sia motivatamente determinato dal fatto addebitato al dipendente e dimostrato nella sua esistenza ". (Cass., 27 novembre 1987, n. 8847; 26 giugno 1984, n. 3744).

- " Il contratto di lavoro impone alle parti prestazioni corrispettive, in quanto all'obbligo di lavorare dell'una corrisponde l'obbligo di remunerazione dell'altra. Pertanto, se uno di questi due obblighi è volontariamente trasgredito, all'altra parte compete quanto meno l'eccezione di inadempimento prevista dall'art.1460, con la facoltà di accettare la prestazione così come viene resa, riducendo corrispondentemente la controprestazione, non essendo esatto che all'inadempienza del lavoratore il datore di lavoro possa reagire solo con sanzioni disciplinari o, al limite, con il licenziamento, oppure con il rifiuto di ricevere la prestazione parziale, a norma dell'art. 1181 e con la richiesta di risarcimento". (Cass. 7/10/1976, n. 3324).

- La Corte Costituzionale, con sentenza del 30 novembre 1982, n. 204, ha dichiarato l'illegittimità dei commi 1°, 2° e 3° dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 - per contrasto con l'art. 3 della cost. - se interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

#### **Articolo n. 37**

*(Risoluzione per limiti di età)*

La risoluzione del rapporto di lavoro si verifica automaticamente per tutto il personale alla fine del 65° anno di età. Nel caso che il dipendente non abbia maturato il minimo o il massimo di pensione, il predetto limite può essere prolungato, ma non oltre il 70° anno di età.

La richiesta deve essere avanzata dal lavoratore con tre mesi di anticipo.

## **NOTE**

*Incentivi per i lavoratori che posticipano l'accesso alla pensione di anzianità.*

In base all'art. 75 della legge finanziaria per il 2001 ed al successivo decreto attuativo 23 marzo 2001, i lavoratori che hanno raggiunto i requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità, dal primo aprile 2001, possono rinunciare al pensionamento continuando a svolgere la propria attività, facendo venire meno l'obbligo di versare i contributi IVS sia a carico dell'azienda sia a carico del dipendente.

Tale facoltà è esercitabile a condizione che il lavoratore si impegni a posticipare di almeno due anni l'accesso al pensionamento (ovvero fino alla data di compimento dell'età pensionabile se precedente alla scadenza del biennio) e che il lavoratore ed il datore di lavoro stipulino un contratto a tempo determinato di durata pari al posticipo del pensionamento.

Il lavoratore che intenda avvalersi del beneficio deve dare comunicazione all'INPS, allegando copia del contratto a termine unitamente alla dichiarazione, sia all'ente previdenziale che al datore di lavoro, di rinuncia ai contributi previdenziali per la durata del contratto, nonché l'impegno a posticipare l'accesso alla pensione.

Per la durata del contratto a termine i benefici derivanti dalla predetta opzione sono i seguenti:

- al lavoratore non deve essere trattenuta la quota pensionistica a suo carico (di norma l' 8,89% della retribuzione imponibile);
- il datore di lavoro non è tenuto a versare la contribuzione pensionistica IVS a proprio carico (di norma il 23,1% della retribuzione imponibile).

Le altre contribuzioni assistenziali e i premi INAIL continuano ad essere regolarmente dovuti.

## **Articolo n. 38**

*(Preavviso di licenziamento o dimissioni e penalità)*

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente contratto. Il preavviso non può essere dato al lavoratore assente per malattia, né può coincidere con il periodo di ferie.

Il termine di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, è stabilito nella misura di due mesi per tutti i livelli di inquadramento.

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

La parte inadempiente è, comunque, tenuta a rifondere all'altra una somma, commisurata proporzionalmente al periodo di mancato preavviso e all'ultimo stipendio lordo percepito dal lavoratore, con l'esclusione di eventuali compensi accessori previsti dall'art. 20.

Nel contratto a termine viene indicata la data di scadenza del rapporto, pertanto il licenziamento s'intende comunicato già all'atto del conferimento dell'incarico e non occorre altro avviso.

Se il rapporto di lavoro è a tempo determinato per nomina a docente non abilitato (art. 9), il datore di lavoro ha facoltà di recedere prima della scadenza contrattuale e senza obbligo di preavviso per procedere alla sua sostituzione con altro docente abilitato. In tal caso, infatti, il docente sprovvisto di abilitazione è "supplente temporaneo su posto vacante fino a nomina dell'avente diritto".

## **Articolo n. 39**

*(Trattamento di fine rapporto)*

Dal 1° giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato seguendo quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Al 31 dicembre di ogni anno la gestione accantona per il T.F.R. una somma ottenuta dividendo per 13,5 il monte retributivo annuo lordo, effettivamente corrisposto, (esclusi gli emolumenti di cui alla tab. B). Il T.F.R. non è soggetto alle ritenute previdenziali.

Il dipendente può richiedere delle anticipazioni sul T.F.R. rilasciandone debita ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Istituto deve restituire al dipendente i documenti previsti dalla legge nonché il certificato di servizio prestato.

Il certificato del servizio prestato in ogni caso viene rilasciato dalla scuola gratuitamente.

## **Articolo n. 40**

*(Tentativo di conciliazione e arbitrato)*

In caso di vertenze fra l'Istituto e il dipendente, questi può chiedere all'Organizzazione Sindacale contraente di promuovere un tentativo di conciliazione. In prima istanza, l' O.S. invita l' O. Gestionale ed insieme esperiscono il tentativo di conciliazione fra le parti. Qualora tale tentativo non abbia esito positivo, e comunque trascorso il termine di 15 giorni, il dipendente può chiedere l'intervento di un collegio di conciliazione e arbitrato. Il licenziamento, il trattamento di fine rapporto ed il tentativo obbligatorio di conciliazione avvengono secondo il dettato della legge n. 108 dell'11 maggio 1990 e gli artt. n. 36, n. 38 e n. 39. Nessun procedimento giudiziale può essere iniziato se non è preceduto dalla richiesta di conciliazione (art. 44).

## **TITOLO XI**

### **REGOLAMENTO INTERNO – DOVERI DEL LAVORATORE E SANZIONI**

#### **Articolo n. 41**

*(Regolamento interno - Progetto Educativo d'Istituto – Piano dell'Offerta Formativa)*

Il Regolamento disciplinare, il Progetto Educativo d'Istituto (P.E.I) ed il Piano dell'Offerta Formativa (POF) devono essere portati a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messi a loro disposizione per la consultazione. Essi non possono contenere norme in contrasto con il presente C.C.N.L. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche.

Tutto il personale dipendente operante nell'ambito di ciascuna scuola è tenuto al rispetto di tali norme, la cui inosservanza costituisce "giusta causa" o "giustificato motivo" per la rescissione del contratto, in applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della legge 15 luglio 1966, n. 604.

#### **Articolo n. 42**

*(Doveri del lavoratore)*

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

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

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

*Agli insegnanti è inoltre fatto obbligo di:*

- i) presentare tempestivamente al preside dell'Istituto il programma didattico e metodologico della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine secondo le indicazioni contenute nel POF;
- l) far svolgere agli alunni il numero di prove scritte previsto e di effettuare un congruo numero di interrogazioni, per una costante verifica;
- m) comunicare all'Istituto per iscritto entro 3 giorni, l'accettazione di eventuali incarichi di insegnamento presso altre scuole statali o non statali;
- n) svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia;
- o) tenere regolarmente aggiornati i registri personali e di classe;
- p) ottemperare a tutte le disposizioni emanate dal "capo d'Istituto" con apposite circolari;
- q) partecipare a tutte le attività di aggiornamento, interdisciplinari e a quelle degli Organi Collegiali;
- r) contribuire con la propria professionalità e disponibilità alla realizzazione del POF.

Ai docenti è garantita la libertà metodologica dell'insegnamento per la formazione dei discenti, nel rispetto della loro coscienza morale, civile e religiosa e del Progetto Educativo d'Istituto, nell'osservanza delle attribuzioni della funzione docente e delle responsabilità che ne derivano (artt. 5, 7 e 395 T.U.).

Al personale di segreteria sono affidati tutti i compiti inerenti all'ufficio, oltre eventualmente a quelli di carattere amministrativo, contabile e di cassa; ad esso è richiesta la massima collaborazione con il Dirigente e con il Gestore.

Al personale ausiliario sono affidati il controllo al di fuori delle aule e la pulizia dei locali.

#### **NOTE:**

- " Il potere disciplinare riconosciuto dall'art. 2106 c.c. al datore di lavoro presuppone che le ipotesi astratte di illecito - quali previste nel cosiddetto codice disciplinare - siano predeterminate nelle loro caratteristiche essenziali sia oggettive che soggettive, che - pur senza giungere ad un'analitica tipizzazione di tutte le possibili mancanze del lavoratore - abbiano però un grado di specificità sufficiente ad escludere che la collocazione della condotta del lavoratore, nella fattispecie disciplinare, sia interamente devoluta ad una valutazione unilaterale ed ampiamente discrezionale del datore di lavoro, di talché non è idoneo un generico riferimento all'inadempimento del lavoratore in ordine agli obblighi scaturiti dal contratto unitamente ad una altrettanto generica differenziazione delle sanzioni fondate sul criterio della mera graduazione della colpa, ovvero dell'entità del danno causato ".

*(Cass., 16/11/1985, n. 5646; Notiziario giur. lav., 1986, 192).*

- " In relazione al disposto dell'art. 7, comma 1, della l. n. 300 del 1970, il cosiddetto codice disciplinare dell'azienda richiede una relazione predeterminata tra la gravità delle sanzioni e l'entità delle infrazioni, la quale pur potendo essere attuata senza porre una casistica improntata al rigore formale proprio del sistema sanzionatorio penale dello Stato, deve tuttavia avere caratteristiche tali da evitare possibilità di arbitrio del datore di lavoro. A tal fine, è sufficiente che detto codice (siano le apposite norme contenute nella contrattazione collettiva del settore o predisposte dal datore di lavoro) sia redatto in una forma che renda chiare le ipotesi di infrazioni, anche mediante una nozione schematica e non dettagliata delle prevedibili e possibili azioni del singolo, ed indichi le corrispondenti sanzioni, sia pure in maniera ampia e suscettibile di adattamento in concreto, con riguardo alle effettive inadempienze del lavoratore 2.  
(Cass., 15 gennaio 1987, n. 278; *Orient giur. lav.*, 1987, 20).

### **Articolo n. 43**

*(Provvedimenti disciplinari)*

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. n. 42, le infrazioni alle norme del contratto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
  - b) richiamo scritto;
  - c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo la legge;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg. di effettivo lavoro (6/26).
- Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

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

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

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 giorni dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

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

I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui al presente articolo, sono inefficaci.

---

#### **NOTE:**

- " Il codice disciplinare - contenente le norme da applicare ai lavoratori responsabili di illeciti disciplinari e le procedure di contestazione degli addebiti - deve essere affisso in bacheca o in un luogo accessibile a tutti i dipendenti. Altre forme di comunicazione - compresa la consegna del contratto collettivo - determinano la nullità insanabile della sanzione eventualmente irrorata dall'imprenditore ai lavoratori per mancanze disciplinari. La pubblicità del codice mediante affissione, infatti, ha carattere esclusivo, e perciò solo se il datore di lavoro assolve il relativo onere si può presumere che tutti i lavoratori siano a conoscenza delle norme disciplinari. L'affissione ha, inoltre, la funzione di dichiarare formalmente qual è il codice disciplinare da applicare all'azienda, qualunque sia la sua fonte mediata (normativa collettiva e la stessa legge), di per sé insuscettibile di diretta applicazione".

(Cass., sez. un., 5 febbraio 1988, n. 1208, *Orient. giur. lav.*, 1988, 313; *Foro it.*, 1988, I, 1556; *Mass. giur. lav.*, 1988, 71; *Notiziario giur. lav.*, 1988, 62; *Riv. giur. lav.*, 1988, II, 51).

- Le sezioni unite hanno così composto il contrasto tra l'orientamento che escludeva qualsiasi equipollente dell'affissione affermando che la mancata pubblicazione del codice disciplinare aziendale, nei modi in cui all'articolo in rassegna, precludeva l'esercizio del potere disciplinare e determinava la nullità insanabile della sanzione tuttavia applicata e l'orientamento secondo cui ogni qualvolta il datore di lavoro, anziché servirsi dell'affissione, adoperi altro mezzo di comunicazione - idoneo a far presumere la conoscenza del codice disciplinare, o provi che il lavoratore, cui la sanzione deve essere irrogata, lo conosceva - l'esercizio in concreto del potere disciplinare ha legittime basi e non può essere contestato adducendo la mancata affissione.

Per il primo orientamento, fatto proprio dalle sezioni unite: Cass., 11 aprile 1978, n. 1717, *Orient. giur. lav.*, 1978, 357, 9 luglio 1979, n. 3937, *Foro it.*, 1979, I, 2871; 23 gennaio 1981, n. 1104, *Orient. giur. lav.*, 1981, 870; 1 giugno 1984, n. 3322 *Orient. giur. lav.*, 1985, 20; 18 luglio 1985, n. 4245, *Orient. giur. lav.*, 1985, 1015; 19 settembre 1986, n. 5695; 20 gennaio 1987, n. 474, *Giur. it.*, 1987, II, 1, 1975; *Riv. giur. lav.*, 1987, I, 75; 19 febbraio 1987, n. 1800 *Giur. it.*, 1987, I, 1, 1976; *Notiziario giur. lav.*, 1987, 165.

Circa il secondo orientamento: Cass., 20 ottobre 1978, n. 4754, *Orient. giur. lav.*, 1979, 14; 13 gennaio 1985, n. 1249, *Orient. giur. lav.*, 1985, 723; 28 marzo 1986, n. 2228, *Orient. giur. lav.*, 1986, 942; 7 febbraio 1987, n. 1314, *Giur. it.*, 1987, I, 1, 1974; *Orient. giur. lav.*, 1987, 217; 19 febbraio 1987, n. 1800.

## **TITOLO XII - DIRITTI SINDACALI**

### **Articolo n. 44**

*(Diritti sindacali - Diritto di sciopero - Sicurezza nel luogo di lavoro)*

- a) Per quanto concerne i diritti sindacali, la costituzione ed il funzionamento delle RSU, valgono le disposizioni di legge ivi comprese la legge 20 maggio 1970 n. 300 e la legge 12 giugno 1990, n. 146.
- b) In materia di esercizio del diritto allo sciopero si fa riferimento alla legge 146/90 integrata dalla legge 83/2000, che dettano norme volte ad assicurare i servizi essenziali nei settori di pubblica utilità.
- c) Per la sicurezza sul luogo di lavoro si fa riferimento agli adempimenti contenuti nel Dlgs. 626/94 ed in particolare alle disposizioni emanate per lo specifico settore. (Dlgs. 19/3/96, n. 242; Cir. PCM 20/4/2001, n. 5; C.M. Lav. 8/5/2001, n. 85).

### **Articolo n. 45**

*(Commissione paritetica di arbitrato - Contributo sindacale)*

- a) In caso di controversia, le vie legali sono esperibili solo in seguito al fallito tentativo di conciliazione, secondo la procedura indicata nel precedente art. 40 e tenuto conto di quanto stabilito nel c.p.c.
- b) All'occorrenza, viene istituita con apposito verbale una commissione paritetica di arbitrato (costituita da tre membri: un rappresentante per i datori di lavoro, uno per i dipendenti ed un esperto esterno che la presiede, concordemente nominato) sia per l'interpretazione delle clausole del presente CCNL che per il tentativo di conciliazione.  
In caso d'intervento, le relative spese sono a carico della parte soccombente.
- c) Le parti firmatarie convengono sulla necessità d'istituire un sistema di trattenuta del contributo sindacale, mediante delega, per conto delle OO.SS. cui risulta iscritto il dipendente.
- d) Nel contratto individuale deve essere indicato il Foro competente e l'eventuale rappresentanza sindacale prescelta dal lavoratore.

### **Articolo n. 46**

*(Foro competente - Rinvio)*

Per ogni controversia il Foro competente è quello di Roma.

Per quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento alle norme contenute nella legge 20 maggio 1970 n. 300, nella legge 15 luglio 1966 n. 604 e nelle altre leggi sul lavoro, in particolare nella legge 11 maggio 1990 n. 108, agli artt. 2067 e segg. e agli artt. 2094 e segg. C.C.

Si reputa opportuno richiamare anche la Carta Sociale Europea, adottata a Torino il 18 ottobre 1961 e ratificata con legge 3 luglio 1965 n. 929.

***F I N E***

**TABELLA "A"**

**RETRIBUZIONE BASE**

<b>QUALIFICA</b>	<b>RETRIBUZIONE MENSILE/ORARIA lire</b>	<b>ORARIO ORDINARIO MENSILE</b>
<b>I Livello</b> <i>Operario</i>	<b>MENSILE 1.400.000</b>	<b>168</b>
<b>II Livello</b> <i>Impiegato d'ordine</i>	<b>MENSILE 1.500.000</b>	<b>168</b>
<b>III Livello</b> <i>Impiegato di concetto</i>	<b>MENSILE 1.600.000</b>	<b>168</b>
<b>IV-a Livello</b> <i>Docente diplomato</i>	<b>quota base oraria: 22.000</b>	<b>78</b>
<b>IV-b Livello</b> <i>Ins. di scuola materna o elementare diplomato</i>	<b>MENSILE 1.600.000</b>	<b>104</b>
<b>V-a Livello</b> <i>Docente laureato</i>	<b>quota base oraria: 24.000</b>	<b>78</b>
<b>V-b Livello</b> <i>Ins. di scuola materna o elementare laureato</i>	<b>MENSILE 1.800.000</b>	<b>104</b>
<b>VI Livello</b> <i>Docenti delle Accademie e Scuole Superiori</i>	<b>quota base oraria: 26.000</b>	<b>78</b>
<b>VII Livello</b> <i>Dirigenti (*)</i>	<b>MENSILE 2.200.000</b>	<b>154</b>

(\*) Al dirigente con incarico di docenza dovrà essere riconosciuta una indennità aggiuntiva che verrà stabilita fra le parti all'atto dell'assunzione.

Le retribuzioni sopra indicate si intendono comprensive della contingenza maturata fino alla data del 31/12/1992, al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale, tenuto conto di quanto stabilito negli artt. 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 22 del presente CCNL.



## TABELLA "B"

### *COMPENSI ACCESSORI PER IL PERSONALE DOCENTE*

<b>ATTRIBUZIONI</b>		<b>Lire</b>
<b>I</b>	<i>- integrazione: attività estiva: per ora di lezione effettivamente svolta.</i>	<b>30.000</b>
<b>II</b>	<i>- parcelle giornaliere: partecipazione alle commissioni d'esame d'idoneità. mezza giornata intera giornata</i>	<b>80.000 110.000</b>
<b>III</b>	<i>- incentivo: per ogni compito in classe debitamente corretto che sia consegnato in presidenza per la valutazione trimestrale o quadrimestrale nelle materie che prevedono la prova scritta, in media di uno al mese.</i>	<b>1000</b>
<b>IV</b>	<i>- gettone di presenza: per materia insegnata e per classe complessivamente per ogni consiglio di fine trimestre o quadrimestre o di scrutinio, indipendentemente dalla durata del consiglio, anche se differito in più sedute; lo stesso per l'incontro con le famiglie.</i>	<b>10.000</b>
<b>V</b>	<i>- gettone di presenza: per ogni consiglio plenario, indipendentemente dalla durata del consiglio stesso.</i>	<b>25.000</b>

**Gli emolumenti sopra indicati vengono corrisposti tenendo conto di quanto stabilito negli artt. n. 11, n. 17 e n. 20 del presente CCNL.**

## **SOTTOSCRIZIONE E DEPOSITO**

*Il presente pacchetto contrattuale si compone di n. 12 (dodici) titoli suddivisi in n. 46 (quarantasei) articoli e n. 2 (due) tabelle, redatti su n. 26 (ventisei) pagine su una sola facciata, compresa la presente per l'apposizione delle firme.*

**LETTO, ACCETTATO E SOTTOSCRITTO:**

**Monterotondo, 9 Luglio 2001**

**F.I.L.I.N.S.**

**Prof.ssa Vittoria Gaeta - *Presidente*** \_\_\_\_\_

**Prof. Giovanni Piccardo - *Vice Presidente e Segretario Nazionale*** \_\_\_\_\_

**Prof. Ugo Alampi - *Vice Presidente e Consigliere Nazionale*** \_\_\_\_\_

**U.G.L. SCUOLA**

**Prof. Gianfranco Avila - *Segretario Nazionale*** \_\_\_\_\_

**Prof. Nicola Trani - *Presidente Nazionale*** \_\_\_\_\_

**U.G.L. CONFEDERAZIONE**

**Dott. Stefano Cetica - *Segretario Generale*** \_\_\_\_\_

**Depositato presso il Ministero del Lavoro il 13 luglio 2001, in base alla legge n. 402 del 29 luglio 1996, art. 3 e D.L. n. 499 del 24 settembre 1996, e inviato a tutte le sedi periferiche provinciali dell'Ispettorato del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL.  
Il presente CCNL è stato notificato, nella stessa data del 13 luglio 2001, al Ministero della Pubblica Istruzione e registrato successivamente presso il CNEL - Roma.**

## **MODULARIO**

- *domanda d'incarico*
- *contratto individuale d'assunzione*
- *modello di nomina*
- *dichiarazione da sottoscrivere all'atto della nomina*
- *modulo di domanda d'iscrizione alla FILINS*
- *modulo di domanda di iscrizione alla UGL - Scuola*

domanda d'incarico

\_\_\_\_\_ li \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

AL DIRIGENTE DELL'ISTITUTO

\_\_\_\_\_

Il sottoscritto Prof. \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_  
il \_\_\_\_\_, residente in \_\_\_\_\_ (CAP \_\_\_\_\_)  
Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ tel. \_\_\_\_\_ C.F.: \_\_\_\_\_,  
in possesso del seguente titolo di studio: \_\_\_\_\_  
conseguito presso \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ con voti \_\_\_\_\_,  
abilitato/non abilitato all'insegnamento di \_\_\_\_\_ (cl.di conc. \_\_\_\_\_) incluso  
nella graduatoria permanente per incarichi e supplenze della Regione \_\_\_\_\_  
con punti \_\_\_\_\_, al posto n. \_\_\_\_\_.

PRESENTA

domanda intesa ad ottenere l'incarico d'insegnamento o eventuale supplenza, nelle seguenti materie  
\_\_\_\_\_ per l'a.s. \_\_\_\_\_.

DICHIARA

sotto la propria responsabilità e conscio delle pene che la Legge infligge in caso di dichiarazione mendace, avvalendosi in prima istanza di quanto disposto nella legge n. 127/97, relativa alla semplificazione amministrativa ed alle dichiarazioni sostitutive di certificazioni:

1) di aver insegnato, nell'ultimo anno scolastico, dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ presso la scuola \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_

nelle classi \_\_\_\_\_ le seguenti materie \_\_\_\_\_;

2) di aver presentato analoga domanda presso le seguenti altre scuole:

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

3) di essere cittadino italiano;

4) di godere di tutti i diritti politici e civili;

5) di non aver riportato condanne penali;

6) di avere/non avere altre persone a carico.

Si riserva di presentare all'occorrenza i documenti di rito.

Con osservanza.

Firma

## CONTRATTO INDIVIDUALE D'ASSUNZIONE

Vista la domanda presentata dall'interessato sotto indicato,

*tra*

la Gestione di questo Istituto d'Istruzione, con sede in \_\_\_\_\_ (CAP \_\_\_\_\_ )  
Via \_\_\_\_\_ , n. \_\_\_\_\_ , tel \_\_\_\_\_ ,  
cod.fis./part.IVA \_\_\_\_\_ , nella persona del legale rappresentante  
Sig. \_\_\_\_\_

*e*

il Sig. \_\_\_\_\_ , nato a \_\_\_\_\_ (Prov \_\_\_\_\_ ) il \_\_\_\_\_ ,  
cod. fis. \_\_\_\_\_ , residente in \_\_\_\_\_ (CAP \_\_\_\_\_ )  
Via \_\_\_\_\_ , n. \_\_\_\_\_ tel. \_\_\_\_\_ , in possesso del seguente titolo di studio

\_\_\_\_\_ ,  
conseguito presso \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ con punti \_\_\_\_\_ ,  
abilitato/non abilitato per \_\_\_\_\_ (classe di conc. \_\_\_\_\_ ) , iscritto/non iscritto  
nella graduatoria permanente regionale del \_\_\_\_\_ , viene stipulato il seguente

### *contratto d'assunzione*

secondo le norme di seguito riportate, che vengono incondizionatamente accettate e sottoscritte dalle parti:

1) Il presente contratto individuale d'assunzione è regolato dal C.C.N.L. stipulato tra la F.I.L.I.N.S. e le Confederazioni Sindacali U.G.L. e U.G.L.- SCUOLA per il personale direttivo, docente e non docente degli Istituti d'Istruzione rappresentati, nelle persone dei titolari gestori, dalla medesima FILINS (Federazione Italiana Licei Linguistici e Istituti Scolastici Non Statali), in vigore dal 01/09/2001 al 31/08/2005, e dal Regolamento interno dell'Istituto, le cui norme sono da considerarsi inderogabili e inscindibili fra loro.

2) L'assunzione presuppone da parte dell'assunto la volontà di instaurare un rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.), la conoscenza del programma didattico specifico e del Progetto Educativo dell'Istituto, nonché delle norme disciplinari e organizzative contenute nel Regolamento Interno.

3) Nel caso l'assunto già svolge altra attività (in proprio o alle dipendenze di terzi) la Gestione dell'Istituto considera, sempre e comunque, prioritario l'impegno che egli assume con l'accettazione della nomina, fino a diversa dichiarazione da parte dell'interessato; dichiarazione che diventa tassativa qualora si verificasse l'incompatibilità rispetto al "principio di priorità" a cui la gestione non intende mai derogare (art. 6).

4) Fanno parte integrante del presente contratto le dichiarazioni contestuali (che vengono allegate) liberamente ed espressamente rilasciate dall'assunto, che si impegna altresì a consegnare i documenti di rito o le dichiarazioni sostitutive, eventualmente mancanti, entro 15 gg. dalla data della nomina, pena la decadenza della stessa.

5) Il docente, in caso di necessità, è tenuto a partecipare alle operazioni di esame di idoneità, o di maturità se designato, in qualità di commissario d'esame.

6) Il trattamento economico è fissato dal citato C.C.N.L. (artt. n. 16, 17, 18, 19, 20 e 21) tabelle "A" e "B"; la retribuzione viene corrisposta entro il giorno 10 di ogni mese successivo.

In particolare le parti, valutati i parametri indicati nell'art. 17, convengono di praticare un aumento/una riduzione delle aliquote di retribuzione e dei compensi fissati nelle tabelle A e B pari al \_\_\_\_\_ per cento.

7) Il docente può chiedere, come in effetti chiede, che gli stipendi relativi ai mesi estivi (giugno, luglio e agosto) siano corrisposti frazionatamente e anticipatamente durante i mesi di effettiva attività lavorativa; così pure lo stipendio relativo alla tredicesima (art. 22).

8) Il dipendente, dopo aver maturato almeno un anno di servizio, può chiedere delle anticipazioni sul T.F.R. rilasciandone debita ricevuta (art. n. 39).

9) Il dipendente ha diritto al trattamento previdenziale e assistenziale nella misura e secondo le modalità indicate dall'INPS (artt. n.24 /25).

10) L'ora di lezione corrisponde a 60 minuti; eventuali lezioni di durata inferiore vengono calcolate proporzionalmente ai fini della retribuzione (art. n. 29).

**11)** Il personale docente e non docente è tenuto a recuperare le ore lavorative non effettuate per vari motivi o per cause non dipendenti dalla volontà della gestione; inoltre è tenuto a sostituire i colleghi eventualmente assenti, salvo che non ne sia impedito per cause di forza maggiore. (art. n. 30).

**12)** Per ogni anno di servizio prestato il dipendente ha diritto a un periodo di ferie retribuito di un mese più le festività soppresse (tre giorni). Per periodi inferiori all'anno le ferie sono calcolate in proporzione.

Le ferie vengono godute durante il periodo estivo, ovvero d' interruzione dell'attività scolastica (art. n. 31).

**13)** Il termine di preavviso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, è stabilito nella misura di due mesi per tutti i livelli di inquadramento (art. n. 38).

**14)** Il periodo di prova è stabilito in n. \_\_\_ mesi, secondo l'articolo n. 15 del C.C.N.L.

*Il sig. \_\_\_\_\_, sopra menzionato, viene assunto alle dipendenze di questo Istituto con la qualifica di \_\_\_\_\_, inquadrato al livello \_\_\_\_\_, secondo l'art. 7 del C.C.N.L., a partire dal giorno \_\_\_\_\_ per n. \_\_\_ ore sett.li (part-time/full-time), con l'orario che la Direzione provvederà a comunicargli per l'insegnamento delle seguenti materie: \_\_\_\_\_ nelle classi: \_\_\_\_\_.*

*a) L'assunzione è a tempo indeterminato (superato il periodo di prova).*

*b) L'assunzione è a tempo determinato per il seguente motivo: \_\_\_\_\_ (art. 10)*

*con scadenza in data: \_\_\_\_\_, in cui il contratto si considererà automaticamente risolto valendo la presente clausola come preavviso notificato ai sensi dell'art. n. 38 del C.C.N.L. e accettato fin d'ora dall'assunto.*

*Il neo-assunto dichiara di aver preso visione del PEI (ed eventualmente del POF già in corso di attuazione) e di condividerne i principi morali e pedagogici, nonché i contenuti programmatici, impegnandosi per il loro compimento.*

*Per tutte le norme non contenute nel presente contratto individuale si fa riferimento al C.C.N.L. più volte richiamato e al Regolamento Interno dell'Istituto.*

\_\_\_\_\_ li \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

**LETTO, ACCETTATO E SOTTOSCRITTO:**

**PER L'ISTITUTO**

**IL DIPENDENTE**

*modello di nomina*

\_\_\_\_\_ ,li \_\_\_\_\_

- Ufficio Scolastico Provinciale  
Sezione Scuole Non Statali

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Prof. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Oggetto: *Nomina*

Il Dirigente, vista la documentazione presentata dall'interessato, visti gli artt. 3 e 6 L. 19/1/42 n. 86, vista la C.M. 9/12/87 n. 377, I/f,

**NOMINA**

il Sig. \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_,  
residente/domiciliato in \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_  
tel. \_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_), *cittadino Italiano* in possesso di  
\_\_\_\_\_, conseguito presso \_\_\_\_\_  
nell'anno \_\_\_\_\_ con voti \_\_\_\_\_; in qualità di<sup>1</sup> \_\_\_\_\_;  
abilitato/non abilitato<sup>2</sup> all'insegnamento - Classe di Conc. \_\_\_\_\_; con l'incarico di  
insegnamento nelle seguenti materie \_\_\_\_\_  
nelle classi \_\_\_\_\_ per complessive ore settimanali; in sostituzione di \_\_\_\_\_,

- per il periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_
- a tempo indeterminato con decorrenza dal \_\_\_\_\_

Lo stesso ha rilasciato a questa dirigenza debita dichiarazione di non essere dipendente dello Stato o di Ente pubblico e di non impartire lezioni private agli alunni di questo Istituto.

**IL DIRIGENTE**

\_\_\_\_\_  
<sup>1</sup> (docente, segretario, bidello, ecc)

<sup>2</sup> (per i docenti)

*dichiarazione da sottoscrivere all'atto della nomina*

All'Istituto \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Io sottoscritto Prof. \_\_\_\_\_ docente di \_\_\_\_\_

**DICHIARO SOTTO LA MIA PERSONALE RESPONSABILITA':**

- di non aver incarichi d'insegnamento in altri Istituti pubblici o privati;
- di aver incarichi nei seguenti altri Istituti privati: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ,  
per complessive n. ore settimanali \_\_\_\_\_.

- di non svolgere altra attività alle dipendenze dello Stato o che mi ponga direttamente o indirettamente in regime di subordinazione verso terzi;
- di svolgere la seguente altra attività \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ .  
soggetta/non soggetta al regime IVA.

Dichiaro altresì:

- 1) di voler instaurare un rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.)
- 2) di accettare il "principio di priorità" di cui all'art. n. 6 del C.C.N.L;
- 3) di accettare la propria sostituzione nel caso previsto dall'art. 9 del C.C.N.L.
- 4) di aver preso visione del PEI e di tutte le norme disciplinari contenute nel Regolamento Interno e di accettarle incondizionatamente;
- 5) di non impartire lezioni private agli alunni iscritti e frequentanti questo Istituto.
- 6) di avere le seguenti persone a carico:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ li \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

*In fede*

- \_\_\_\_\_
- segnare con una "x" ciò che interessa.





## DOMANDA DI ISCRIZIONE

L'Istituzione Scolastica denominata .....  
(ragione sociale .....)  
operante in (CAP .....) ..... Via ..... N. ....  
con i seguenti corsi:  
1) .....  
2) .....  
3) .....  
(Tel.: ..... – FAX ..... – E.mail .....)  
eventuali altre sedi dipendenti dalla stessa gestione:  
1).....  
2).....  
3).....  
nella persona del suo rappresentante legale: .....  
nato a ..... il ....., residente a ..... (C.F.:.....)  
presenta domanda d'iscrizione alla

## F.I.L.I.N.S.

in qualità di

**SOCIO** .....

### CONDIZIONI:

- Accetta, senza alcuna riserva, lo Statuto ed il Regolamento della Federazione, condividendone sia i principi ispiratori che le finalità.
- Versa la quota associativa per l'anno ..... di Lire ..... ( .....).
- Il sottoscritto conferisce mandato di rappresentanza sindacale alla FEDERAZIONE, in tutte le sedi preposte, per la salvaguardia degli interessi e dei diritti propri e degli associati.  
A tale scopo autorizza il trattamento dei dati sensibili di cui all'art. 22, c. 1, della legge n. 675 /96.
- La presente iscrizione si intende rinnovata tacitamente per gli anni successivi, con l'impegno del sottoscritto al versamento della relativa quota associativa, e può essere revocata in qualsiasi momento mediante raccomandata AR inviata alla Presidenza.

....., /...../...../.....

*Il legale rappresentante*

*Per accettazione:  
Il Presidente FILINS*

\_\_\_\_\_

- All'Ente Gestore  
dell'Istituto \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Al Sindacato U.G.L. *scuola*  
SEGRETERIA NAZIONALE  
Via Giovanni Amendola, 5  
00100 ROMA

Il/la sottoscritt\_ \_\_\_\_\_

nat\_ a \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_ ) il \_\_\_\_\_

Codice Fiscale \_\_\_\_\_ , titolare del rapporto:

1) di collaborazione coordinata e continuativa, secondo il CCNL FILINS - CISAL*scuola*  
ANaCCC - UGL*scuola*

2) di subordinazione, secondo il CCNL FILINS-UGL*scuola*

con l'Istituto \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
comunica la propria adesione al sindacato **UGL*scuola*** ed autorizza ai sensi delle norme vigenti  
Codesta Amministrazione ad effettuare una trattenuta di L. 60.000 (sessantamila) quale contributo  
sindacale per l'anno scolastico \_\_\_\_\_ , da versare sul c/c postale n.53686002  
intestato a: UGL*scuola* - Via Margutta,19 - 00187 - ROMA.

La presente delega si intende rinnovata tacitamente per gli anni scolastici successivi e può essere  
revocata in qualsiasi momento mediante raccomandata AR inviata ai rispettivi destinatari (FILINS –  
Segreteria Nazionale – Via Ticino, 45 – 00015 Monterotondo - ed alla UGL*scuola*).

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Firma

\_\_\_\_\_

Recapito del mittente:

Via \_\_\_\_\_ Cap \_\_\_\_\_

Città \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_ ) - Tel. \_\_\_\_\_



Foglio firma del Prof. \_\_\_\_\_

del mese di \_\_\_\_\_ anno scolastico \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

DATA	ORE ORD.	ORE SUPPL.	CLASSI	MATERIA	FIRMA	VISTO

**ALTRE PRESTAZIONI (riunioni, consigli , correzione compiti, etc.)**

DATA	DESCRIZIONE

**RISERVATO ALLA SEGRETERIA**

Tot. Ore di lezione n. \_\_\_\_\_ altre prestazioni svolte \_\_\_\_\_