



Misure urgenti e strutturali per la Scuola. Qualità, rispetto, professionalità

Misure urgenti

1) **Eliminazione L.107/15.** Nello specifico: a) eliminazione *per legge* della **chiamata diretta**; b) eliminazione **bonus 'premiale'** e 'comitato' istituito dalla L.107: inserimento delle risorse per il bonus nel fondo di istituto per l'eliminazione della retribuzione forfettaria e la certezza del pagamento degli straordinari secondo le tabelle contrattuali; c) via **gli ambiti**: trasformazione del '**potenziato**' in dotazione organica aggiuntiva ex L.270/82, ma su base di singolo istituto, per progetti mirati al recupero, alla formazione di laboratori ed all'approfondimento, nonché alle sole supplenze brevi, con **piena titolarità di istituto per tutti i docenti a seconda delle graduatorie interne d'anzianità.** Modifica della L.107/15 tramite l'inserimento nel comma 73 di questo riferimento inequivocabile alla titolarità di istituto ed all'assegnazione delle classi: "Il personale docente già titolare su cattedra all'entrata in vigore della presente legge **non può essere assegnato, salvo esplicita richiesta, ai posti di potenziamento**"; d) via le **reti di scuole**, che mettono a rischio la stabilità del personale docente ed ata ed inducono mobilità ed aumenti di lavoro senza contropartita; e) rideterminazione delle ore dell'**alternanza scuola-lavoro**, come attività volontaria secondo quanto indicato dai singoli istituti; f) blocco e revisione drastica delle **leggi delega** collegate alla L.107/15.

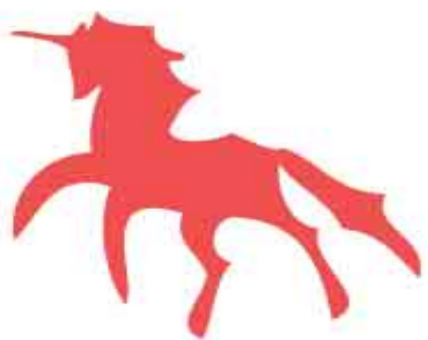
2) **Anticipo al 2019 del rinnovo del Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione** a suffragio universale per tutti gli operatori scolastici, previa riforma dello stesso tramite: a) il **ripristino del numero dei seggi eleggibili** per ogni componente (vari ordini e gradi di scuola, personale ata, etc.) previsti per il Consiglio Nazionale della Pubblica Istruzione ex DD delegati n.° 416 e 417/74; g) l'introduzione di una precisa previsione normativa che preveda intanto il **calcolo della**

rappresentanza professionale e sindacale del personale della Scuola tramite le elezioni per il CSPI: ottenimento della **rappresentatività nazionale** per le OOSS tramite il raggiungimento del **5% sui voti** a livello nazionale, nonché della **rappresentatività provinciale** tramite il raggiungimento del 5% sui voti raccolti a livello provinciale; b) l'incarico al CSPI di elaborare il **codice deontologico** della funzione docente; c) il ripristino dei **consigli di disciplina** per ogni componente (comprese Scuola dell'Infanzia, Scuola Primaria, Scuola Secondaria di primo grado e personale Ata, a suo tempo attivati presso i Consigli Scolastici Provinciali) ed attribuzione agli stessi dei contenziosi disciplinari; d) la **separazione della carriera a 'preside'** da quella relativa agli ispettori, con concorsi differenziati. Creazione di una carriera ispettiva, proveniente dal corpo docente, con formazione idonea alla valutazione dell'insegnamento delle discipline, della metodologia e della didattica;

(segue in seconda)



25.9.18 Bari Antifascista



www.unicobas.org

SOMMARIO

-Misure urgenti e strutturali.	
Qualità, rispetto, professionalità	Prima
-Il pasticcio del Ddl sulla chiamata diretta. Replica alla Sen. Granato	pag. 3
-Provvedimenti contro le vergogne della Cattiva Scuola renziana	pag. 5
-La bagarre sull'alternanza Scuola - ignoranza	pag. 5
-Basta bonus premiale	pag. 6
-CCNL Scuola triennio 2016 - 2018	pag. 7
-Ciao Donato	pag. 18
-Che la terra ti sia lieve Camillo	pag. 18



(segue dalla prima)



Roma 10.11.2018 - Manifestazione nazionale Antirazzista

3) Autonomia: a) adeguate modifiche dell'Autonomia Scolastica in ordine alla *governance* collegiale democratica della Scuola e **ripristino della figura del Preside** con la sua elezione su base quinquennale o almeno con l'elezione del Vice Preside, nel rispetto dell'autonomia decisionale degli organi collegiali presenti nella Scuola Pubblica; b) **abolizione della figura del 'dirigente'**; c) il ripristino, in contemporanea, dell'elezione dei **Consigli Scolastici Provinciali**, tutt'ora previsti dai DD delegati n.° 416 e 417/74, anche per l'ottenimento della rappresentatività sindacale provinciale; h) restituzione piena alla Scuola del ruolo costituzionale di **Istituzione**.

4) Uscita della Scuola dal campo di vigenza del DLvo 29/93 che, al momento, nullifica ogni trattativa contrattuale nonché ogni rapporto con la media retributiva europea, definisce il dirigente 'datore di lavoro' e, in pieno conflitto di interessi, non rende possibili aumenti contrattuali sopra l'inflazione 'programmata' dalla parte datoriale pubblica (Ministro dell'Economia). **Contratto specifico per la Scuola fuori dal pubblico impiego**, per Docenti ed Ata, componenti professionali, che ripristini quanto eliminato dal DLvo 29/93: ruolo e scatti biennali d'anzianità (come per i docenti universitari).

5) Istituzione di un doppio canale di reclutamento con il 50% dei posti da destinarsi al personale precario, Docente ed Ata abilitato e vincitore di concorso, con l'**esclusione della reiterazione dei concorsi e dei percorsi abilitanti per chi è già abilitato e vincitore di concorso**. Eliminazione della clausola vessatoria sui 36 mesi contenuta nella L. 107/15 per tutti i precari. **Attribuzione di 12 punti per ogni abilitazione e per ogni anno di servizio maturati**. Fase unicamente transitoria che preveda concorsi riservati per i non abilitati non vincitori di concorso. Ripristino del dovere di assumere **cittadinanza nella provincia per le supplenze** temporanee (non per i contratti annuali),

nonché della domanda su massimo tre scuole e dello **spostamento in coda alla graduatoria in caso di rifiuto delle supplenze**. Conteggio solo degli anni di servizio maturati nelle scuole pubbliche e, nella fase transitoria, **eliminazione dalle graduatorie pubbliche per gli anni svolti in scuole private non certificati da busta paga**. Chiudere i buchi in organico per vigilanza, sicurezza ed amministrazione: assunzione di tutti i precari Ata con 36 mesi. Stabilizzazione di LSU ed LPU presso gli Enti Locali.

6) Eliminazione del Liceo Scientifico senza il latino e della sperimentazione sul 'Liceo breve'. Riqualficazione della Formazione Professionale, da riassorbire nel sistema formativo nazionale. Ritorno ad una Scuola di qualità: basta col minimalismo culturale; porre l'accento sui saperi critici molto più che sulle mere 'competenze'. **Revisione accurata delle classi di concorso** e delle loro orbite di competenza onde evitare l'utilizzazione selvaggia dei docenti in funzione di 'tappabuchi' su cattedre e ordini di scuola non adeguati in ordine agli esami universitari superati, lo spezzettamento delle cattedre (come successo con l'uso della A051 nei Ginnasi) e lo svilimento della qualità della Scuola pubblica.

7) Impegno sul piano contrattuale a far emergere gli operatori della Scuola (Docenti ed Ata) dall'ultimo posto nelle classifiche stipendiali europee, portandoli al massimo in nove anni almeno **al livello stipendiale della Scuola spagnola** (1000 euro mensili netti in più per il personale Docente - 250 netti per il personale Ata, al quale vanno riconosciuti il **ruolo di coadiuzione educativa e la responsabilità amministrativa**): ridefinizione dell'indennità di funzione docente e ridefinizione professionale dei profili e dei concorsi del personale Ata. **In caso di mancanza di liquidità da parte dello stato, possibilità di corrispondere al massimo la metà degli aumenti su base annua in bot**. Impegno a costruire una **carriera per i Docenti**, con possibilità, previo concorso interno, di nomina presso le Università nell'ambito della ricerca educativa e pedagogica, del tutoraggio e della formazione di base dei futuri insegnanti. Possibilità di **carriera per il personale Ata dalla Scuola alle Università**. Restituzione del **maltolto sull'anzianità di servizio agli Ata ex Enti Locali**. Ingresso gratuito per docenti, alunni e studenti in tutti i musei del Paese. Sgravi fiscali per attività culturali ed aggiornamento, l'acquisto di libri e di materiale didattico.

8) Reintegro delle materie e delle ore di lezione eliminate nelle scuole secondarie di primo e secondo grado, **applicazione della sentenza che ripristina le materie, le ore ed i laboratori soppressi negli istituti Tecnici e Professionali**. Insegnamento della **Musica e della Storia dell'Arte** nelle scuole di ogni ordine e grado. **Ritorno al tempo pieno effettivo, rilancio del tempo pieno e ripristino dei nuovi programmi del 1985 per la Scuola Primaria**, con particolare riferimento a storia e geografia ed eliminazione della modularizzazione del tempo pieno,

dei moduli '4 su 3' ed 'a scavalco'. Ripristino delle **compresenze** per progetti di recupero. Ripristino del **tempo prolungato nelle Medie**. Abrogazione blocco organico e turnover assunzioni per gli **Educatori**, unica categoria che subisce ancora la L.111/11 ed il Dpr.81/09, Capo IV, art. 20 (entrambe da modificare).

Interventi strutturali

9) Innalzamento dell'obbligo sino ai 18 anni in entrata (ultimo anno del Superiore) ed inserimento nell'obbligo dell'ultimo anno di Scuola dell'Infanzia. Ripristino dell'insegnamento del **latino nella Scuola Secondaria di Primo Grado**. Definizione per legge (per ora assente) delle garanzie sul sostegno per i diversamente abili ex L.517/77 **sino alla fine della Scuola Superiore ed all'Università**. Classe di concorso specifica sul **sostegno**, onde evitare l'utilizzazione di personale non specializzato, sempre con permanenza di almeno 5 anni prima di poter passare alla scuola comune. **Formazione di base qualificata per i docenti, in regime di ruolo unico docente, con lauree direttamente abilitanti, biennio obbligatoriamente ad indirizzo metodologico-didattico comprendente anche esami di psicologia dell'età evolutiva, due anni di tirocinio pratico tutorato, uno in sede universitaria più l'anno di prova nella prima sede di servizio**. Riforma dello stato giuridico e della classe di concorso del **personale educativo**, da equipararsi davvero a quello dei docenti relativamente a titoli d'accesso, orario e salario. Massimo 20 alunni per classe in presenza di un diversamente abile. Massimo 25 alunni per la formazione delle altre classi.

10) Sostituzione del programma 'Invalsi' con sistemi sia di autovalutazione, anche ad interscambio e verifica congiunta da parte delle Scuole dello stesso ordine e grado e con analogo tessuto sociale di riferimento, sia di verifica triennale centrale e/o regionale relativamente al conseguimento degli obiettivi datisi dalle Scuole tramite il Ptof, al fine di potenziare gli interventi che hanno ottenuto buoni risultati e modificare o abbandonare gli interventi inefficaci. Sistemi di stimolo e valutazione legati alla tradizione metodologico-didattica del nostro Paese (anziché alla 'consuetudine' anglo-sassone, Usa, finnica e scandinava).

11) Messa in sicurezza di tutti gli istituti italiani, ad oggi in regime di deroga, ed in regola per meno dell'85%. Assicurazione professionale pagata dalla parte datoriale per tutti gli operatori scolastici.

Stefano d'Errico

(Segretario nazionale Unicobas Scuola & Università)

LA TECNICA DELLA SCUOLA

Unicobas al Ministro: 10 proposte per cambiare la scuola

Il sindacato di 200 mila docenti che, l'Unione di Difesa d'Enrico, ha inviato al Ministro per chiedere la sua attenzione sul sistema scolastico.

Cancellazione legge 107

Il primo punto è l'abrogazione della legge 107 e la cancellazione degli aspetti di natura legislativa, amministrativa, organizzativa e di gestione di governo della scuola.

Rappresentanza sindacale

Il secondo punto riguarda la battaglia storica dell'Unione sul tema della rappresentanza sindacale.

Stipendi: 1.000 euro in più ai docenti, 250 agli Ata

Il terzo punto è la cancellazione della legge 107 e la cancellazione degli aspetti di natura legislativa, amministrativa, organizzativa e di gestione di governo della scuola.

Le altre proposte

Il quarto punto riguarda la battaglia storica dell'Unione sul tema della rappresentanza sindacale.

LA TECNICA DELLA SCUOLA

Bonus merito: secondo Unicobas il CCNL non ha ancora risolto la questione

CONDIVIDI

CCNL e legge 107

La questione di competenza è stata già di volta in volta decisa dal Consiglio di Stato e dalla Corte Costituzionale.

La posizione di Unicobas

Nella questione merito e trattamento sono decise dal CCNL le posizioni di merito e trattamento.

La posizione di Unicobas

Nella questione merito e trattamento sono decise dal CCNL le posizioni di merito e trattamento.

Il pasticcio del Ddl sulla chiamata diretta



Inaudito! Da oggi sappiamo che anche per Lega e 5 Stelle il principale riferimento politico per la scuola è la ANP. Il cd. 'governo del cambiamento' avalla lo strapotere dei dirigenti. I docenti (anche con 20 anni di titolarità sull'istituto) già spostati dal dirigente a fare

supplenze sul 'potenziamento', magari perché 'contrastivi', e quanti altri lo saranno, ora sanno che non devono 'ringraziare' più solo Renzi.

Lega e 5 Stelle voltano le spalle al movimento anti L. 107 (la mala-scuola renziana). *"I dirigenti scolastici potranno così continuare ad assegnare i docenti al 'potenziamento' senza tenere conto né dell'anzianità di servizio né della continuità didattica. Invece di abrogare la legge 107, come promesso in campagna elettorale - accusa d'Errico - 5 Stelle e Lega non hanno mosso un dito per togliere ai dirigenti questo potere discrezionale invalso con la mala-scuola renziana. Lo stesso dicasi per il personale Ata e docente delle 'reti', che potrà venire utilizzato da una scuola all'altra. Dal Ddl Granato spariscono gli emendamenti fondamentali per eliminare subito lo strapotere dei dirigenti.*

Il 'potenziato' rimane e, dal canto loro, i neo-assunti finiti nel limbo, in assenza di limiti di legge, continueranno a fare i 'tappabuchi' anziché progetti d'arricchimento".

Replica a Bianca Laura Granato (M5S) L'Unicobas ed il Ddl Granato (featuring Mario Pittoni - Lega)

NEL DETTAGLIO

Cos'è successo: dal Ddl Granato sono stati eliminati due emendamenti.

Quello al comma 73 della L. 107/15, che recitava **'Il personale docente già titolare su cattedra alla data di entrata in vigore della presente legge non può essere assegnato, salva esplicita richiesta, ai posti di potenziamento'**. Questo avrebbe impedito l'arbitrio dei dirigenti, che tolgono spesso le classi *ad libitum* senza dover

motivare nulla, spedendo sul 'potenziato' anche docenti titolari da 20 anni nell'istituto (magari solo perché 'contrastivi'). 2) Un'altra norma del ddl Granato riguardava la possibilità delle scuole di sottoscrivere accordi di rete ma a condizione che l'accordo non prevedesse l'impiego di personale docente ed ata di altre scuole della rete. Uno degli emendamenti cancella questa limitazione e consente anche accordi che prevedano l'utilizzo di ata e docenti su tutte le scuole della rete, indipendentemente dalle assegnazioni e dalle titolarità.

La Granato risponde alle nostre critiche (più che legittime) sostenendo (altrettanto legittimamente) innanzitutto che il Ddl, quello che, singolarmente, ha autoemendato, conterrebbe 'importanti novità' e non sarebbe stato influenzato. Sì, infatti la nuova forma assunta dal Ddl stravolge il suo stesso testo, quello che lei (non io) aveva depositato in Senato. E questo è successo, guarda caso, dopo l'audizione dell'ANP, dei sindacati Confederali, dello Snals, e dopo la presa di posizione dell'On. Malpezzi - fautrice della mala-scuola renziana - i quali, altrettanto 'casualmente', hanno tutti insieme chiesto l'eliminazione del vincolo, concordato con l'Unicobas (e poi tradito), che avrebbe impedito la totale discrezionalità dei dirigenti nell'assegnazione dei docenti al 'potenziato', nonché l'eliminazione dell'emendamento che avrebbe posto vincoli sull'uso del personale alle 'reti di scuole'.

Per quanto attiene all'assegnazione dei docenti a cattedre piene, alle materie o al 'potenziato', questo significa che i dirigenti scolastici potranno così continuare ad assegnare i docenti ai posti di 'potenziamento' senza tenere conto dell'anzianità di servizio, né (come fanno spesso) persino della continuità didattica. Invece di abrogare la legge 107, come promesso in campagna elettorale, 5 Stelle e Lega non hanno mosso neppure un dito per togliere ai dirigenti questo potere discrezionale invalso con la mala-scuola renziana. Ciò avalla lo strapotere dei dirigenti. I docenti, innanzitutto quelli 'contrastivi', pur con 20 anni di titolarità sull'istituto, già mandati d'autorità e senza il loro consenso a fare supplenze sul 'potenziamento' e coloro che subiranno la stessa sorte **ORA SANNO CHI RINGRAZIARE !!!**

Ma la Granato replica che *'si ritorna praticamente all'organico di diritto e all'organico di fatto ed il potenziamento verrà gradualmente riassorbito'*. E allora? L'arbitrio non viene certo fermato da questo, con l'aggravante che, proprio quando il potenziamento venisse 'riassorbito', non si capirebbe più neppure chi sta nell'organico di diritto o, viceversa, in quello di fatto (dove non c'è titolarità).

Intanto, al di là delle chiacchiere, il 'potenziato' è rimasto intonso e nessuno l'ha abrogato, così, dal canto loro, i neo-assunti finiti nel limbo, in assenza di limiti di legge, continueranno a fare i 'tappabuchi' anziché progetti d'arricchimento, semplicemente perché neppure questo s'è pensato, stabilendo almeno un limite massimo del 20% dell'orario-cattedra per le supplenze (come l'Unicobas aveva suggerito).

Secondo la Granato, così: *'i docenti saranno tutti uguali e quindi acquisiranno maggiore unità e peso contrattuale'*. Già, perché eliminando i diritti acquisiti negli ultimi 70 anni dai docenti titolari prima delle ultime due fasi di assunzione della L. 107/15, e che spettano a tutti gli insegnanti man mano che acquisiscono una cattedra ad orario pieno, saremmo tutti più 'uguali'. Secondo lei è eliminando diritti consolidati ed omologando in basso il personale che si diventa 'più uguali'. Sembra il proclama del PCP (Partito Comunista del Potenziato), per la definitiva trasformazione degli insegnanti in impiegati, sottoposti all'arbitrio del 'capo ufficio' (il dirigente), perché proprio questo arbitrio li renderebbe 'uguali'. Parafrasando il noto libro di

Orwell, i dirigenti invece rimarranno 'più eguali degli altri'. Ma stiamo scherzando? Questa sarebbe 'forza contrattuale'? Ma da quale manuale pseudo-marxista prendono idee del genere la Granato (M5S) e Pittoni (Lega), da quello delle giovani marmotte dei 'partigiani della scuola pubblica' dai quali proviene la Granato? Se questa fosse l'uguaglianza, allora avremmo già fatto la 'rivoluzione'. Ormai manca solo far diventare tutti i lavoratori dei precari: così saremmo ancora più uguali. Senza contratto a tempo indeterminato, senza ferie e senza scatti d'anzianità, sarebbe il massimo del progresso sociale e dell' 'innovazione'. Magari dimenticando che in tutto il sistema pubblico l'anzianità di servizio è un cardine (costituzionale) per garantire l'equanimità della gestione pubblica dall'arbitrio. Il 'governo del cambiamento' vuole forse, cominciando ancora una volta dalla scuola, abbattere i vincoli legati all'anzianità di servizio per 3 milioni di pubblici dipendenti. Una bella notizia davvero!

La Granato aggiunge anche: *'Sparirà poi definitivamente la titolarità su ambito con incarico triennale conferito per chiamata diretta al quale sarebbero stati destinati anche i soprannumerari'*.

Certo: abrogando la 'chiamata diretta', tutto ciò è ovvio. Ma s'è riflettuto sul fatto che la stragrande maggioranza dei dirigenti non la vogliono più da almeno due anni, questa chiamata diretta? Non vogliono dover fare inutili 'colloqui' ad Agosto per poi assegnare contratti triennali: questo pezzo della L. 107/15 era già caduto da solo, e lo sa bene anche la ANP. Stesso dicasi per l'ingestibilità degli 'ambiti', che ora si trasformano ma restano. Con l'aggravante che la titolarità su 'ambito provinciale' sotto il profilo giuridico conserva un livello di titolarità che non è quello di istituto. E se gli ambiti erano con la L. 107 vincolati ad un'ampiezza inferiore alla provincia di riferimento, ora semmai debordano anche questo vincolo, il che vuol dire che quanti non hanno o non avranno titolarità di istituto (i soprannumerari) potranno venire spediti *ad libitum* in tutta la provincia. Una copia della vecchia Dotazione Organica Provinciale (DOP) ante-L.107, stando nella quale difficilmente si riotteneva la titolarità su scuola. Un futuro prossimo molto problematico per tutti i docenti, dal momento che non s'è posto alcun limite al grande pasticcio sull'organico: come stabilire chi perderà posto e chi lo manterrà sull'istituto quando (e se) il 'potenziato' verrà (come dice la Granato) 'riassorbito'? Quando le scuole non avranno più posti (strutturalmente) in esubero rispetto alla copertura delle classi? Si riproporrà **IMMANCABILMENTE** la questione dell'assegnazione delle cattedre piene. Se si seguirà la graduatoria legata unicamente all'anzianità di servizio, visto che oggi non s'è voluto prevedere che quanti sono utilizzati sul 'potenziato' potessero accedere all'organico di scuola comune dell'istituto gradualmente quando si liberano le cattedre (e con 'quota 100' ne avremmo avuto un'occasione non più ripetibile), tutto il potenziato andrà in esubero sull'organico provinciale ed a quanti sono stati illusi con l'ottenimento di una cattedra a pieno orario non gioverà neppure invocare la continuità didattica. Se, viceversa, si terrà conto della posizione di cattedra invece che dell'anzianità di servizio, andrà in esubero su tutta la provincia anche chi è stato titolare in una scuola per 20/30 anni, a cominciare da quelli invisibili ai dirigenti e con buona pace della Granato e di Pittoni. Per non citare coloro i quali si trovano (e/o si troveranno) in una posizione 'mista', con qualche ora di cattedra su 'materia' e qualche altra di 'potenziato': a cosa possono aspirare, ad una titolarità metà su scuola e metà sulla provincia?

La mancata regolazione degli organici OGGI (compresa la mancanza di un ruolo da dare al potenziato) porterà al DISASTRO di domani. Stiamo parlando della vita della gente, del dove



si lavora e di dove si abita. Come verranno ricordati gli autori di questa legge?

Invece il richiamo al superamento del ventilato organico regionale, è improprio: quella è tutt'altra 'partita', ed è oltremodo grave che il Movimento 5 Stelle abbia

dato, forse senza capire (?) neppure cosa faceva, nel 'contratto di governo', il *placet* alla regionalizzazione dell'istruzione: perché di questo si tratta. Si tratta dello spazio aperto a quanto disposto dalla legge regionale approvata nel Veneto del governatore leghista Zaia, con il voto FAVOREVOLE dei 5 Stelle, che pretende, si badi bene, ai sensi della 'deforma' costituzionale voluta dal centro-sinistra (Governo Amato) nel 2001, anche la regionalizzazione del personale (perché questo vuole la Regione Veneto, e questo è reso POSSIBILE dalla riforma del Titolo Quinto, art. 117, comma terzo della Costituzione, passata nel 2001). Vedremo più avanti quindi (e di certo questo Ddl non c'entra nulla), se i 5 Stelle 'cincischieranno' anche sulla regionalizzazione. Quel che è certo è che si tratterebbe di regionalizzazione generale dei ruoli, non della titolarità del singolo docente, che questo è invece un capitolo che riguarda l'assegnazione ALLE SCUOLE (non agli 'ambiti', che invece, introdotti dalla L. 107/15 andavano ABOLITI del tutto, questi sì, con il Ddl Granato).

Però, secondo la Granato: *'...si ripristina la sostanza del testo unico'*. E come, visto che delle regole del Testo Unico sulla titolarità e l'assegnazione dei docenti a cattedre piene, classi e materie, nel Ddl Granato non viene richiamato nulla? La senatrice avrebbe potuto dire una cosa del genere se ALMENO avesse messo nero su bianco, richiamando il '297', che i dirigenti sono tenuti a rispettare le delibere vincolanti dei Collegi dei Docenti sui criteri per l'attribuzione dei docenti alle classi. Neanche questo ha fatto, nonostante l'avesse promesso *in extremis* Giovedì scorso.

Ma sarebbe stata appunto l'*extrema ratio*, perché anche qui s'inciampa, cara Granato. Come avevo già fatto presente in audizione presso la Commissione Cultura del Senato, i criteri disposti dal Collegio Docenti (continuità didattica, etc.), non possono intaccare i DIRITTI SOGGETTIVI dei singoli. Il primo dei quali, per 70 anni, è stato il diritto a vedersi attribuire una cattedra ad orario pieno in base alla graduatoria di istituto determinata dall'anzianità di servizio. Un diritto che non può essere negato quando la cattedra è disponibile e che invece è infranto quando quella stessa cattedra viene assegnata a chi è più in basso nella graduatoria interna della scuola o addirittura a chi sta nel 'potenziato' ed è in una posizione diversa, perché assunto nelle ultime due fasi della L. 107/15.

Persino la L. 107/15, al comma 63, prevede che l'organico 'dell'autonomia' si divide in: 'posti di scuola comune; posti di sostegno e posti del potenziato'. Questa tripartizione e distinzione rispetta le regole in vigore precedentemente alla promulgazione della L. 107, una legge che perlomeno prevedeva un ricambio, e che la titolarità (in sé) SPARISSE gradualmente, non essendo più prevista per i neo-assunti. Invece la ANP, come Cgil, Cisl, Uil, lo Snals e l'On. Malpezzi (PD), in linea con alcune circolari emanate dai ministri Giannini e Fedeli (renziane), vogliono che i dirigenti possano spostare a proprio piacimento qualsiasi docente sul 'potenziato', anche chi è nelle graduatorie di istituto da 20 anni. Questa posizione, avallata dal Ddl Granato (che non muove un dito contro una prassi che la stessa Granato

ha riconosciuto come costante e negativa durante l'audizione e che l'Unicobas deve combattere quotidianamente a colpi di ricorso), è davvero SINGOLARE, perché va persino oltre la L.107 !!!

Ma, come la Granato sostiene, *'il testo unico è ancora vigente: gli art. 7, 10 e 396 infatti prevedono chiaramente la regola per il dirigente di attenersi ai criteri definiti dagli organi collegiali'*. Così aggiunge: *'la migliore legge del mondo non basterà a limitare gli abusi'*.

Eppure tutti possono vedere come lei stessa abbia ammesso in audizione che tali 'abusi' vengono commessi quotidianamente, quindi nonostante la vigenza del Testo Unico, con lo spostamento di docenti che hanno diritto a cattedre piene, invece sul 'potenziato', senza spiegazioni da parte dei dirigenti e solo perché sono 'contrastivi' (termine, non a caso, coniato dall'ANP nel corso della lotta contro l'approvazione della L. 107).

Ciò avviene quindi oggi in aperta violazione del Testo Unico. Ma allora questo significa che il Testo Unico non è sufficiente. Come mai? Semplice: perché il rischio di venir mandati a fare solo supplenze, oltre che l'abbruttimento della funzione docente, produce l'omertà, ed aleggia come una spada di Damocle su tutti gli insegnanti, nessuno escluso. Questo avviene a causa dell'introduzione dell'organico dell'autonomia, nato con la L. 107 (alla faccia del Testo Unico), e della confusione che le circolari dei Ministri Giannini e Fedeli hanno creato DOPO la L. 107/15 (anche in questo caso alla faccia del Testo Unico e persino della stessa L. 107).

Il Ddl Granato costituisce la prima revisione della L. 107/15, il primo disegno di legge che interviene DIRETTAMENTE sulla L. 107. Quale ratio c'è, quindi, nel non voler NORMARE questa confusione creata da quella Legge quando si interviene proprio su di essa? L'unico risultato che può ottenere un legislatore, il quale, pur avvertito dello stato di spregiudicato arbitrio creatosi, non intende far nulla per porvi rimedio è quello di ACCETTARE che l'ARBITRIO PERMANGA, ed il contenzioso anche.

La produzione delle leggi è per definizione produzione 'dinamica', e si ricordi che stiamo parlando di una legge prodotta da un Governo sostenuto da due forze politiche che avevano entrambe promesso in campagna elettorale che avrebbero ABROGATO LA L. 107, il 'bonus premiale', i 'presidi sceriffi' ed amenità del genere e che INVECE, alla PROVA DEI FATTI, non hanno neppure posto la parola FINE ad uno solo degli 'strapoteri' (in questo caso persino *contra-legem*, ma non solo perché contro le delibere dei Collegi dei Docenti, o in assenza delle medesime, bensì perché anche contro le norme sulla titolarità del medesimo Testo Unico) utilizzato normalmente da dirigenti 'fantasiosi' e spericolati, contro i quali, come ammette la Granato stessa, peraltro non esistono strumenti di garanzia e contrappesi istituzionali che non siano il ricorso al giudice del lavoro. Ciò significa che, SCIENTEMENTE, ai docenti, ed in particolare ai più combattivi, a quelli esposti in prima linea nella battaglia contro la L. 107, viene lasciata l'unica *chances* del CONTENZIOSO. E sono quegli stessi docenti ai quali, da tre anni, nelle piazze, voi 5 Stelle avete promesso l'abrogazione della L. 107. Una vergogna!!!

Non siamo noi, bensì la Granato, a scrivere: *'a fronte di un'autonomia pressoché illimitata data ai dirigenti scolastici la 107/15 non ha previsto un aumento significativo di personale ispettivo e gli abusi finiscono tutti nei tribunali con conseguenze nefaste per le casse dello stato e per il buon andamento delle scuole'*. Ed adesso cosa ci viene a raccontare? Non fa nulla di ciò che poteva nell'immediato, però ci avverte che *'questo argomento sarà oggetto del mio prossimo*

approfondimento normativo'. Come sempre, non avendo fatto, allora si promette. Ma questo è un *modus operandi* inaccettabile dopo 5 mesi di governo. Una promessa che, peraltro - e l'ho detto personalmente alla Granato - occuperebbe una legislatura, perché bisogna porre mano al Testo Unico e, dovendosi creare organismi disciplinari che per essere di garanzia potrebbero solo essere elettivi ed in rappresentanza di tutte le componenti, anche e soprattutto ai compiti del Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione. Una cosa da fare, ma che non può essere posta a 'surroga' di ciò che andava (e poteva essere) fatto solo con questo Ddl, oggi, senza 'se' e senza 'ma'.

La Granato contesta quello che, dopo tutta questa 'giravolte', noi abbiamo dichiarato. Ovvero (testualmente) che *'...da oggi sappiamo che anche per Lega e 5 Stelle il principale riferimento politico per la scuola è la ANP. Il cosiddetto 'governo del cambiamento' AVALLA LO STRAPOTERE DEI DIRIGENTI'*. Ma dimentica il secondo emendamento che s'era concordato e che ha parimenti cassato: la regolamentazione delle 'reti di scuole' (mediamente una decina), che avrebbe impedito al personale Ata e Docente di venire utilizzato d'autorità su ordine di servizio dei dirigenti indifferente su tutta la 'rete'. Anche questo sarebbe stato necessario perché il futuro delle reti ex L. 107 è quello di mettere in comune gli organici, alla faccia delle titolarità e delle assegnazioni, ed agire utilizzando indifferente Docenti ed Ata su tutti gli istituti della 'rete', nonché spostando nella scuola 'capofila' (che peraltro gestirà anche l'aggiornamento di tutti) buona parte del lavoro di segreteria delle altre, con qualche amministrativo in più nella prima, ma riducendo pesantemente l'organico Ata delle restanti scuole della rete.

RIASSUMENDO IN SINTESI

L'On. Granato ha deciso di scrivere un Ddl contro la chiamata diretta appena ha saputo che ne stava scrivendo uno l'On. Mario Pittoni della Lega.

Nel Ddl Pittoni c'era solo l'abolizione della chiamata diretta ma nulla sugli 'annessi e connessi', introdotti sempre con la chiamata diretta.

Non c'era una regola che impedisse ai dirigenti di spostare punitivamente e senza *placet* né spiegazioni sul limbo dell'organico 'potenziato' (declassati a fare supplenze) i docenti *ante-legem* mala-scuola.

Non c'era l'abolizione, ma solo una minimalista 'ristrutturazione' degli ambiti.

Non c'era né l'abolizione, né una regolamentazione del 'potenziato', non regole che impedissero che vi si facessero solo supplenze unicamente per un massimo del 20% dell'orario (perché il resto andasse su progetti).

Non c'era né l'abolizione, né una regolamentazione delle 'reti di scuole', che impedisse che il personale Ata e Docente potesse venire utilizzato indifferente su tutta la 'rete'. Questo invece sarebbe stato necessario perché il futuro delle reti ex L. 107 è quello di agire spostando nella scuola 'capofila' (che peraltro gestirà anche l'aggiornamento di tutti) buona parte del lavoro di segreteria delle altre, con qualche amministrativo in più nella prima, ma riducendo pesantemente l'organico Ata delle restanti scuole della rete.

Le 'motivazioni' di Pittoni per il suo mancato intervento in merito erano destituite di fondamento.

Inizialmente ha sostenuto che gli insegnanti preferirebbero andare sul 'potenziato' per 'sgravarsi' (sic!) dalla classe. Un'obiezione assolutamente non degna di nota, visto che l'emendamento sostiene la volontarietà e quindi chi



avesse voluto avrebbe potuto 'spostarsi' tranquillamente. Altra cosa è invece essere spostati d'imperio e contro la propria volontà. Poi riteneva che la volontarietà comportasse 'vizi di legittimità'. Ma anche questo è insostenibile: le graduatorie di istituto sono state la regola per l'assegnazione delle cattedre disponibili ad orario pieno per 70 anni.

In conclusione, Pittoni non aveva la volontà politica di smontare la discrezionalità dei dirigenti e nonostante fosse chiaro che gli emendamenti proposti erano del tutto legittimi, è rimasto assolutamente contrario a qualsiasi intervento legislativo.

Questi dubbi invece non erano condivisi dall'On. Bianca Laura Granato, che inseriva nel suo Ddl i seguenti emendamenti: **1)** 'Il personale docente già titolare su cattedra alla data di entrata in vigore della presente legge non può essere assegnato, salva esplicita richiesta, ai posti di potenziamento'. **2)** La possibilità delle scuole di sottoscrivere accordi di rete ma a condizione che l'accordo non prevedesse l'impiego di personale docente ed ata di altre scuole della rete. Il Ddl veniva depositato al Senato.

Appena aperte le audizioni presso la Commissione Cultura del Senato (sulle pagine facebook del nostro sindacato trovate l'intera audizione dell'Unicobas, compresi gli scambi con Pittoni, la Granato e la polemica con l'On. Malpezzi - PD. Questo è il link: <https://youtu.be/pCLOCf11I-8>), in primis l'Associazione Nazionale Presidi (ANP), poi Cgil, Cisl, Uil e Snals, nonché l'On. Malpezzi - fautrice della mala/scuola renziana - hanno tutti chiesto l'eliminazione di entrambi gli emendamenti inseriti nel Ddl Granato. Ma ciò era scontato: tutti sanno che questi soggetti sono molto vicini al PD ed al precedente governo e che la ANP non ha nessuna intenzione di perdere il potere discrezionale ottenuto dai dirigenti grazie alla L. 107/15.

Ciò che non era per nulla scontato è che il Ddl venisse AUTOEMENDATO dalla maggioranza di governo e persino dal suo primo firmatario, l'On. Granato dei 5 Stelle, sino a ridurlo praticamente una copia del Ddl depositato dall'On. Pittoni della Lega.

Perché quindi tutto questo lavoro? La Granato faceva prima a non presentare nulla. Inoltre non ha rispettato gli impegni presi con l'Unicobas, che aveva collaborato alla stesura del Ddl, ed ha invece autoemendato il proprio testo, cosa davvero singolare, rendendolo uguale al primo Ddl, quello presentato dalla Lega, che invece inizialmente non le piaceva. Sia chiaro che non si tratta di una questione 'personale' con gli On.li Granato e Pittoni. Peso determinante nella vicenda l'hanno avuto anche gli altri senatori dei 5 Stelle, gli ambienti del Ministero ed il sottosegretario all'Istruzione Salvatore Giuliano.

In realtà è stata eliminata la 'chiamata diretta', ma è un 'aggiustamento' solo di facciata. Neppure la stragrande maggioranza dei dirigenti ha mai amato la chiamata diretta. Non vogliono dover fare inutili 'colloqui' ad Agosto per poi assegnare ridicoli contratti triennali: **se non gli 'piaci', meglio spostarti sul potenziato e costringerti a fare subito domanda di trasferimento!** Questo pezzo della L. 107/15, smontato anche per via contrattuale, era già caduto da solo: a sancirlo mancava solo una legge.

Sono invece rimasti i gravissimi istituti della Cattiva sQuola di Renzi strettamente collegati alla chiamata diretta. Con la facoltà di gestire l'organico a proprio insindacabile piacimento lasciata ai dirigenti scolastici s'è invece fatto un ulteriore passo verso quella che la ANP chiama ora 'chiamata per competenze' (che infatti, al di là delle dichiarazioni di facciata, ora esulta), lasciando che la L. 107/15 continui a sfondare assolutamente ogni vincolo legato alla professionalità della funzione docente, con addirittura i presupposti affinché si elimini ogni diritto legato all'anzianità di servizio in tutto il pubblico impiego, ulteriore deregulation di stampo neo-liberista.

S'è fatto qualcosa per i soprannumerari, ma gli 'ambiti', pur trasformati restano. La titolarità su

'ambito provinciale' sotto il profilo giuridico conserva un livello di titolarità che non è quello di istituto, analogo alla **tristemente nota Dotazione Organica Provinciale (DOP) ante-L.107**, stando nella quale difficilmente si riottenne la titolarità su scuola. E se gli ambiti erano con la L. 107 vincolati ad un'ampiezza inferiore alla provincia di riferimento, ora semmai debordano anche questo vincolo, il che vuol dire che quanti non hanno o non avranno titolarità di istituto (i soprannumerari) **potranno comunque venire spediti ad libitum in tutta la provincia.** Ma quella stessa incertezza, quella stessa 'crisi di panico' nel prossimo futuro la vivranno tutti i docenti, visto che **persino il 'governo del cambiamento' vuole il grande miscuglio dell'organico: chi perderà posto e chi lo manterrà sull'istituto quando (e se) il 'potenziato' verrà (come dice la Granato) 'riassorbito'?** Ovvero quando non verranno più dati alle scuole posti (strutturalmente) in esubero rispetto alle classi? **La mancata regolazione degli organici OGGI (compresa la mancanza di un ruolo da dare al potenziato) porterà al DISASTRO di domani.** Stiamo parlando della vita della gente, del dove si lavora e di dove si abita.

Intanto il 'potenziato è rimasto intonso così com'è, e vi si continuerà a fare SOLO supplenze. Sia i neo-assunti che i docenti senior finiti nel limbo, in assenza di limiti di legge, continueranno a fare i 'tappabuchi' anziché progetti d'arricchimento: non s'è pensato neppure a loro, stabilendo almeno un limite massimo del 20% dell'orario-cattedra per le supplenze (come l'Unicobas aveva suggerito).

Infine, ripetiamo che le 'reti di scuole' rimarranno governate dalla discrezionalità dei dirigenti, con il personale Docente ed Ata comandato d'ufficio su una platea di 10 (ed a volte) più istituti, anche qui alla faccia delle titolarità, degli incarichi, delle competenze, degli aggravii di lavoro e per gli spostamenti, delle assegnazioni e delle utilizzazioni.

Stefano d'Errico
(Segretario nazionale dell'Unicobas Scuola & Università)

La bagarre sull'alternanza Scuola-ignoranza

Il Ministro Marco Bussetti, leghista, s'è intestato la riduzione dell'importanza data da Renzi ai quiz Invalsi ed all'alternanza scuola-lavoro, che non sono più requisito sine qua non per l'accesso agli esami di maturità.

Però, anche qui non è tutto oro quel che luccica. La nuova Alternanza, doveva far cadere il numero delle ore previste obbligatoriamente dalla "Buona scuola" per il triennio superiore - erano 200 ore per i licei, 400 per i tecnici e 400 per i professionali - e stabilire una 'quota minima' decisamente più 'abbordabile': 90 ore per gli studenti liceali, 150 per quelli degli istituti tecnici e



Chiamata diretta, secondo Unicobas con il ddl Granato emendato cambia solo la facciata



Il dibattito sulla questione della chiamata diretta prosegue anche durante il week end.

La posizione dell'Unicobas

In questo il segretario Unicobas Stefano d'Errico ritiene sull'argomento con un futuro referendum a ritardare la polemica con

la senatrice SS Bianca Laura Granato.

La senatrice SS Bianca Laura Granato, 73 anni, di recente eletta al Senato con il Ddl Granato, ha appena saputo che nel corso dell'audizione l'On. Malpezzi della Lega ha detto che l'Unicobas non ha nulla a che fare con la chiamata diretta. Il problema sta proprio negli assenti e connessi: per calcolare il numero di posti previsti dalla legge 107 il ministro ha chiesto che i dirigenti di "partire prioritariamente e senza altre né questioni sul fondo dell'organico" (declinano a fare supplenze) i docenti area-legem mala-scuola. Senza dimenticare la mancanza di regole che non consentano di usare a gettonato docenti e Ata inalterabilmente su una qualunque delle scuole che aderiscono ad una rete.

"Ma ciò - afferma d'Errico - questo non è necessario perché il futuro della rete va L. 107 è proprio quello di agire secondo la scuola "libera" (che ancora potrà avere l'aggiornamento di tutti) buona parte del lavoro di assegnazione degli altri, con qualche eccezione in più nella prima, ma rivedendo personalmente l'organico Ats delle strutture scolastiche".

Il segretario Unicobas mette quindi in evidenza che nel testo originale del Ddl Granato, questo problema sarebbe risolto, anche grazie al fatto che egli stesso aveva suggerito alla senatrice SS due disposizioni molto chiare:

1) "Il personale docente già titolare su cattedra alla data di entrata in vigore della presente legge non può essere assegnato, salvo esplicita richiesta, ai posti di potenziamento".

2) La possibilità delle scuole di sottoscrivere accordi di rete tra le istituzioni che l'accordo non prevedesse l'impiego di personale docente ed ata di altre scuole della rete.

Le audizioni

Al momento dell'arrivo delle audizioni le cose sono andate diversamente, tutti (dall'Anp ai sindacati del comparto) hanno chiesto l'eliminazione di entrambe le disposizioni inserite nel Ddl Granato.

"Ma ciò - afferma d'Errico - era scontato: tutti sanno che questi soggetti sono molto vicini al PD ed al precedente governo e che la ANP non ha nessuna intenzione di perdere il potere discrezionale ottenuto dai dirigenti grazie alla L. 107/15. Ciò che non era per nulla scontato è che il Ddl venisse autoemendato dalla maggioranza di governo e persino dal suo primo firmatario, l'On. Granato dei 5 Stelle, sino a ridurlo praticamente una copia del Ddl depositato dall'On. Pittoni della Lega".

La polemica con Granato

La polemica con la senatrice SS è andata a ripetersi: "La Granato - afferma d'Errico - doveva prima a non presentare nulla, inoltre non ha rispettato gli impegni presi con l'Unicobas, che aveva collaborato alla stesura del Ddl. Poco determinante nella vicenda l'hanno avuto anche gli altri senatori dei 5 Stelle, gli ambienti del Ministero ed il sottosegretario all'Istruzione Salvatore Giuliano".

"In realtà - conclude il segretario Unicobas - è stata eliminata la 'chiamata diretta', ma è un 'aggiustamento' solo di facciata. La chiamata diretta non la vogliamo neppure i dirigenti scolastici ed era stata già smontata per via contrattuale. Sono invece rimasti gli altri gravissimi istituti della Cattiva sQuola e parte della facoltà di gestire l'organico ad insindacabile piacimento dei dirigenti".

180 per i professionali. Sarebbero state le scuole, eventualmente, a decidere se aumentare o meno tali quote orarie. Il risparmio derivante dal provvedimento è di 50 milioni di euro.

La riduzione oraria avrebbe dovuto partire dall'anno scolastico 2019-2020, se non che **sono riapparse le Confederazioni Cgil, Cisl e Uil, andate a bussare al Ministro per protestare vivamente: l'obbligo deve rimanere e le ore non possono essere ridotte.** E perché mai, visto che tutti e tre questi sindacati si dicevano assolutamente contrari alla 'Buona scuola' di Renzi che imponeva quel numero enorme di ore? **Come mai, visto che la Fie-Cgil s'era addirittura impegnata in una campagna referendaria (con Unicobas e Cobas) per abrogare, fra gli altri istituti negativi della 'Buona scuola', proprio l'obbligo delle 400 e 200 ore di alternanza?** La risposta sta nel verbale dell'incontro (18.10.2018): «Le organizzazioni sindacali hanno evidenziato che, per la costruzione di condizioni di qualità delle esperienze, occorra valorizzare il loro coinvolgimento attraverso la costituzione di sedi stabili, a livello nazionale e territoriale, di confronto, programmazione e monitoraggio degli interventi».

L'alternanza vorrebbero gestirla loro, con le loro sedi territoriali, facendo da mediatori e piazzisti con le imprese, e facendo assumere nei percorsi anche i loro 'formatori' a ore. A questo punto, cosa ha risposto il povero Bussetti? Con l'impegno ad una retromarcia. Leggiamo ancora dal verbale: «L'amministrazione ha poi specificato che la necessità di completare il monte ore obbligatorio dell'alternanza per poter accedere all'esame di Stato è stata solo provvisoriamente eliminata per questo anno scolastico, ma sarà reinserita a partire dal prossimo». Vedremo se i 5 Stelle sapranno farsi valere, tenendo il punto, o se anche ciò che altrove abbiamo definito 'alternanza scuola-ignoranza' resterà intonsa nonostante il 'Governo del cambiamento'.

Sempre Bussetti ha eliminato dalle prove di maturità il famoso (e demenziale) "quizzone" ed ha disposto l'obbligatorietà, per l'ammissione, della sufficienza in tutte le materie, compresa la "condotta".



Contro la L.107/15 senza 'Se' e senza 'Ma' Basta bonus premiale: rilanciare la lotta Scuola per Scuola

**Io valuto chi
e come mi
pare**

**Bravo!
Lei sì che
ci sa fare**



La recente firma del contratto è stata salutata dai confederali con la notizia, fra le tante, che il bonus per il merito veniva inserito tra le materie da affrontare in contrattazione d'istituto. Le note dell'ARAN dello scorso luglio hanno reso evidente l'aspetto del tutto legendario della notizia, una vera fake in perfetto stile socialconcertativo.

La nota del 19.7.17 precisa che lo spazio di competenza della contrattazione d'istituto va limitato ai soli riflessi sulla contrattazione sulla distribuzione della retribuzione accessoria. Si specifica che la contrattazione può determinare il valore massimo o minimo del bonus, la differenziazione minima tra le somme, la percentuale dei beneficiari. Restano confermate le procedure previste dalla 107 e le prerogative di Dirigente e Comitato di valutazione.

Il cavillo sta proprio nel contratto. La Legge 107/15 dice che il comitato di valutazione individua i criteri per la valorizzazione dei docenti. Il nuovo contratto dice che la contrattazione determina i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale. Insomma:

il comitato continuerebbe a dettare i criteri generali di accesso al bonus, la contrattazione detta il criterio del quantum, il preside decide a chi va il bonus.

La contrattazione si ritrova con uno sbarramento a monte che rende limitatissimo qualsiasi margine di azione.

Abbiamo osteggiato la formazione dei comitati e non abbiamo mai avuto l'obiettivo di portare la trattativa sul merito in contrattazione. Qualcun altro ha avuto questo miraggio ed ha ottenuto un risultato miserabile spacciato per grande conquista.

Ora che fare?

La 107 prevedeva che alla scadenza del triennio di azione dei comitati ci fosse l'emanazione di criteri centrali, derivati dai criteri sperimentati dalle scuole, ma di questo nessuno parla più, nonostante la 107 lo prevedesse. Speravamo di levarci di torno i comitati, invece a quanto pare dovrebbero essere ricomposti...

Comportamenti possibili:

1) provare a stralciare dalla contrattazione d'istituto questa

materia, rifiutandosi di contrattarla e firmando sezioni separate. Sarebbe coerente con la campagna antibonus che facemmo e ci eviterebbe di scendere su un terreno che abbiamo sempre rifiutato.

Ma sappiamo che il livello di contrattazione di scuola è assai insidioso e gestito da persone che hanno poca voglia di contrariare i dirigenti e le loro organizzazioni sindacali. Insomma ...quando i dirigenti dicono che il contratto deve essere uno, che non si può stralciare niente, che i revisori dei conti avanzerebbero obiezioni;

2) rilanciare la battaglia per la non elezione dei membri del comitato premiale, sia da parte del Collegio Docenti che da parte del Consiglio di Istituto, contestando poi qualsiasi scelta venga operata sia dal dirigente che dalla contrattazione per assenza di un organismo previsto dalla legge, organismo che (in quanto collegio perfetto) si ritiene costituito solo se sono stati eletti tutti i membri previsti.

*L'Esecutivo Nazionale dell'Unicobas
Scuola & Università*



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA TRIENNIO 2016 - 2018

Indice

PARTE COMUNE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Campo di applicazione e struttura del contratto
- Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 Obiettivi e strumenti
- Art. 5 Informazione
- Art. 6 Confronto
- Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa
- Art. 8 Clausole di raffreddamento
- Art. 9 Organismo paritetico per l'innovazione

TITOLO III RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

- Art. 10 Destinatari
- Art. 11 Obblighi del dipendente
- Art. 12 Sanzioni disciplinari
- Art. 13 Codice disciplinare
- Art. 14 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Art. 15 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 16 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 17 Determinazione concordata della sanzione

TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 18 Congedi per le donne vittime di violenza
- Art. 19 Unioni civili
- Art. 20 Differenziazione premi individuali
- Art. 21 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

SEZIONE SCUOLA

TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

- Art. 22 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola
- Art. 23 Assemblee sindacali

TITOLO II DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 24 Comunità educante

TITOLO III I DOCENTI

- Art. 25 Area docenti
- Art. 26 Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia
- Art. 27 Profilo professionale docente
- Art. 28 Attività dei docenti
- Art. 29 Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

TITOLO IV PERSONALE ATA

- Art. 30 Periodo di prova
- Art. 31 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari
- Art. 32 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 33 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici
- Art. 34 Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA

- Art. 35 Incrementi degli stipendi tabellari
- Art. 36 Effetti dei nuovi stipendi
- Art. 37 Elemento perequativo
- Art. 38 Incrementi delle indennità fisse
- Art. 39 Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche
- Art. 40 Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 41 Disposizioni speciali per la Sezione Scuola



PARTE COMUNE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e struttura del contratto

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

2. Il presente CCNL si articola in:

- a) parte comune: contenente disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del comparto;
- b) specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio

presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:

- Istituzioni scolastiche ed educative;
- Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
- Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
- Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

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

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

5. Con il termine "Università" e con il termine "Aziende ospedaliero-universitarie" si intendono le

amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell'Università.

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

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

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

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

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

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

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

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante

la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

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

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

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

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

Art. 3

Interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale

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

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

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

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Obiettivi e strumenti

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

a) si persegue l'obiettivo di temperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;

b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;

c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

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

a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;

b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.

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

a) informazione;

b) confronto;

c) organismi paritetici di partecipazione.

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

Art. 5

Informazione

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

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

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

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

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

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

Art. 6

Confronto

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

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se,

entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa

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

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

3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

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

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

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

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

8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

9. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della

Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

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

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

12. È istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

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

Art. 8 Clausole di raffreddamento

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

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

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

Art. 9 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, sia per il settore scuola sia per l'AFAM, entrambi presso il MIUR, nonché per gli enti pubblici di ricerca a livello nazionale, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

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

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

4. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 21 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza).

5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lett. a). In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).

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

TITOLO III RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 10 Destinatari

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

Art. 11 Obblighi del dipendente

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

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

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

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile; presso le Istituzioni scolastiche ed educative, quest'ultimo si identifica con il DSGA;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

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

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Oltre agli obblighi indicati nel comma 3, il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e

quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, è tenuto a:

a) cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione scolastica o accademica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli allievi, le studentesse e gli studenti;

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

d) mantenere una condotta coerente con le finalità educative della comunità scolastica o accademica nei rapporti con le famiglie e con gli studenti e con le studentesse anche nell'uso dei canali sociali informatici;

e) rispettare i doveri di vigilanza nei confronti degli allievi, delle studentesse e degli studenti, ferme restando le disposizioni impartite;

f) nell'ambito dei compiti di vigilanza, assolvere ai doveri di segnalazione, ove a conoscenza, di casi e situazioni di bullismo e cyberbullismo;

g) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale.

Art. 12 Sanzioni disciplinari

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

a) rimprovero verbale, ai sensi del comma 4;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

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

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

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;

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

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

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

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

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

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

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

Art. 13 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;

g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

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

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

a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 165/2001;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche educative e per quello amministrativo e tecnico

dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

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

g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d. lgs. n. 165/2001;

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d. lgs. n. 165/2001;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

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

a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;

e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psicofisico;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;

i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

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

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

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

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

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;

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

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

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f) bis a f) quinquies del d.lgs. n. 165/2001;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale

delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;

d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità territoriale o professionale;

e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;

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

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

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 15, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16;

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

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;

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

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

- per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

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

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

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

Art. 14

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

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

Art. 15

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

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

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

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

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

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività

dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

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

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Art. 16

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

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

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla

riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

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

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

Art. 17

Determinazione concordata della sanzione

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

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

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

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

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

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

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

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

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

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 18

Congedi per le donne vittime di violenza

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

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 19

Unioni civili

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

Art. 20

Differenziazione premi individuali

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

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

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

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

Art. 21

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

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

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

3. Per le finalità di cui al presente articolo, le Università inviano i dati di cui al comma 1 alla competente Direzione Generale del MIUR. Tali dati sono analizzati congiuntamente, presso il MIUR, da rappresentanti del Ministero, nonché di CRUI, CUN e CODAU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

SEZIONE SCUOLA TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

Art. 22

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola

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

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

a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;

c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.

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

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) a livello nazionale:

a1) le procedure e i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale fatte salve le disposizioni di legge; al fine di perseguire il principio della continuità didattica, i docenti possono presentare istanza volontaria non prima di tre anni dalla precedente, qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente; la contrattazione dovrà tener conto del vincolo dei posti vacanti e disponibili nell'ambito della dotazione organica dell'autonomia e dei posti da rendere disponibili alle graduatorie ad esaurimento (docenti), a quelle permanenti (ATA) nonché dei concorsi e delle autorizzazioni ad assumere, per questi ultimi nell'ambito della relativa programmazione pluriennale;

a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA;

a3) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente educativo ed ATA;

a4) i criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali ai sensi dell'art. 30 del CCNQ 4/12/2017;

a5) i criteri di riparto del fondo di cui all'art. 40 sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo.

b) a livello regionale:

b1) le linee di indirizzo ed i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

b2) i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIUR, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo migratorio;

b3) i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 23;

b4) i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;

b5) le materie di cui ai punti a1), a2), a3), a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;

c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;

c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;

c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;

c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;

c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;

5. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 6, sono quelle di cui ai punti a1, a2, a3, a4, b1, b3, b4, b5, c1, c5, c6, c7, c8, c9.

6. Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 7, sono quelle di cui ai punti a5, b2, c2, c3, c4

7. Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.

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

a) a livello nazionale e regionale:

a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;

a2) gli strumenti e le metodologie per la valutazione dell'efficacia e della qualità del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto;

a3) sugli organici e sul reclutamento del personale scolastico; su tali materie, il periodo di confronto non può superare i cinque giorni;

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;

b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;

b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

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

a) a livello nazionale e regionale:

a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 8, punto a2);

a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 5, punti a3) e b2);

a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;

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

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) la proposta di formazione delle classi e degli organici;

b2) i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

Art. 23 Assemblee sindacali

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

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

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

a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;

b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;

c) dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.

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

5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma 4, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa) e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.

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

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

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

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.

9. Il dirigente scolastico:

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

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

10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisite.

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

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

13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

TITOLO II

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 24 Comunità educante

1. Ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, la scuola è una comunità educante di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, improntata informata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni. In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione e dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia,

approvata dall'ONU il 20 novembre 1989, e con i principi generali dell'ordinamento italiano.

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

3. La progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, nel rispetto della libertà di insegnamento. Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica. I docenti partecipano, a tal fine, alle attività del collegio nell'ambito dell'impegno orario.

TITOLO III

I DOCENTI

Art. 25 Area docenti

1. Il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado è collocato nella distinta area professionale del personale docente.

2. Rientrano in tale area: i docenti della scuola dell'infanzia; i docenti della scuola primaria; i docenti della scuola secondaria di 1° grado; gli insegnanti tecnico-pratici e i docenti della scuola secondaria di 2° grado; il personale educativo dei convitti e degli educandi femminili.

Art. 26 Realizzazione del PTOF mediante l'organico dell'autonomia

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

Art. 27 Profilo professionale docente

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

Art. 28 Attività dei docenti

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

ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni.

2. Al di fuori dei casi previsti dall'articolo 28, comma 8, del CCNL 29/11/2007, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.

3. Il potenziamento dell'offerta formativa comprende, fermo restando quanto previsto dall'articolo 29 del CCNL 29/11/2007, le attività di istruzione, orientamento, formazione, inclusione scolastica, diritto allo studio, coordinamento, ricerca e progettazione previste dal piano triennale dell'offerta formativa, ulteriori rispetto a quelle occorrenti per assicurare la realizzazione degli ordinamenti scolastici, per l'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 13 luglio 2015, n. 107. Le predette attività sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di cui al presente articolo.

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

Art. 29

Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento. La sessione si conclude entro il mese di luglio 2018.

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

1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi:

a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;

b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale;

2) occorre prevedere una specifica sanzione nel seguente caso:

a) condotte e comportamenti non coerenti, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità della comunità educante, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.

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

“g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;

h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale”.

TITOLO IV

PERSONALE ATA

Art. 30

Periodo di prova

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

a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree A e A super;

b) quattro mesi per i restanti profili.

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

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

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 29/11/2007.

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

6. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

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

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

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

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

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

Art. 31

Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

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

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

5. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce, 15, comma 2 del CCNL del 29/11/2007. Resta fermo quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo.

Art. 32

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29/11/2007.

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

6. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

Art. 33

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

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

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

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

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

Art. 34

Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA

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

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

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN e con la partecipazione di una rappresentanza del MIUR, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

a) analisi delle caratteristiche dell'attuale sistema di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre istituzioni scolastiche ed educative dei Paesi europei;

b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tale sistema, con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle istituzioni scolastiche;

c) verifica delle declaratorie di area, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove

tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;

d) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure professionali, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;

e) verifica del sistema di progressione economica all'interno delle aree al fine di valorizzare le competenze professionali acquisite e l'esperienza professionale maturata.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO SEZIONE SCUOLA

Art. 35

Incrementi degli stipendi tabellari

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

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

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

Art. 36

Effetti dei nuovi stipendi

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

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A1, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

Art. 37

Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D1 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile una tantum, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni

e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

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

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

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

Art. 38 Incrementi delle indennità fisse

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

a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.1;

b) la parte fissa dell'indennità di direzione dei DSGA di cui all'art. 56, comma 2 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e dell'importo lordo annuo indicato nell'allegata tabella E1.2;

c) il compenso individuale accessorio per il personale ATA di cui all'art. 82 del CCNL Scuola del 29/11/2007, è incrementato con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.3.

Art. 39 Indennità per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche

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

Art. 40 Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

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

a) il Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui all'art. 2, comma 2, primo alinea del CCNL 7/8/2014;

b) le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7/8/2014;

c) le risorse destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7/8/2014;

d) le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui all'art. 2, comma 2, quarto alinea del CCNL 7/8/2014;

e) le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinto alinea del CCNL 7/8/2014;

f) le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007.

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

a) le risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ferma restando la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL;

b) le risorse di cui all'art. 1, comma 592, della legge n. 205/2017, nel rispetto dei criteri di indirizzo di cui al comma 593 della citata legge.

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

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

a) finalità già previste per il Fondo per l'Istituzione scolastica ai sensi dell'art. 88 del CCNL 29/11/2007;

b) i compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva;

c) le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;

d) gli incarichi specifici del personale ATA;

e) le misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica;

f) i compensi ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti;

g) la valorizzazione dei docenti, ai sensi dell'art. 1, commi da 126 a 128, della legge n. 107/2011;

h) le finalità di cui all'art. 1, comma 593 della legge n. 205/2017.

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

a) un finanziamento per le ore eccedenti di insegnamento per la sostituzione dei colleghi assenti atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo;

b) un finanziamento delle attività di recupero presso le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, atto a soddisfare i fabbisogni e, comunque, in misura non inferiore a quanto già destinato a tale utilizzo ai sensi del CCNL 7/8/2014;

c) un finanziamento della valorizzazione dei docenti in misura pari alle risorse residue dell'art. 1, comma

126, della legge n. 107/2015, secondo quanto previsto dal comma 3;

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

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

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

a) numero di punti di erogazione del servizio;

b) dotazione organica;

c) dotazione organica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado, in relazione al criterio di cui al comma 4, lettera b);

d) aree soggette a maggiore rischio educativo;

e) ulteriori parametri dimensionali e di struttura utili per tenere conto della specificità e della complessità di particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 41 Disposizioni speciali per la Sezione Scuola

1. I contratti a tempo determinato del personale docente, educativo ed ATA devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

2. L'art. 13, comma 15 del CCNL 29/11/2007, è così sostituito:

“15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.”

3. Con riferimento all'art. 53, comma 1, del CCNL del 29/11/2007 (Modalità di prestazione dell'orario), il primo capoverso è così sostituito:

“All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché

NOI DIFENDIAMO
LA SCUOLA
PUBBLICA.
MA SIETE
PROPRIO
DEI MORTI
DI FAME!



Ciao Donato



Questa mattina se n'è andato Donato, originario della Puglia, membro dell'Esecutivo Nazionale Unicobas ed esponente di primo piano del sindacato nelle Marche, compagno di decenni di lotte per una società libertaria, capace di grande impegno, coraggio ed entusiasmo, ma anche di grande lucidità. Sempre attivissimo, nonostante una brutta malattia, l'avevo sentito solo due giorni fa e nulla faceva presagire un rischio così imminente, una tragedia del genere. Era della mia generazione. Davvero non posso trattenerne le lacrime.

Maestro, attivo nel periodo d'oro del Movimento di Cooperazione Educativa, assertore della pedagogia libertaria, è stato fra gli artefici di alcune fra le più intelligenti iniziative di successo prodotte (con migliaia di presenze) in Italia dal mondo libertario, come i tanti meeting nazionali estivi di Fano (e non solo) per la laicità della scuola, per la libertà dell'insegnamento, contro l'invasione delle corrotte e retrive gerarchie catto-integraliste che si autorappresentavano in particolare dal palcoscenico delle kermesses di 'Comunione e Liberazione', che si svolgevano in contemporanea ogni anno a Rimini.

Militante del movimento libertario sin da giovanissimo, membro di primo piano della Federazione dei Comunisti Anarchici, attentissimo alla dimensione internazionale delle lotte sociali per l'emancipazione ed alla dimensione organizzativa e solidale dell'anarchismo positivo e dell'anarco-sindacalismo, sulla quale informava puntualmente con eccellenti traduzioni, attivissimo negli anni '70, è stato, nel mondo comunista-anarchico, l'esponente che più s'è speso, col nascere dei movimenti di base, per l'abbandono definitivo della presenza nei sindacati concertativi di stato e di partito in favore del sindacalismo libertario e dell'Unicobas.

Donato somigliava molto a Pietro Gori, uno dei più importanti anarchici italiani dell'Ottocento, figlio di un carbonaro del risorgimento, avvocato, autore della stragrande maggioranza delle canzoni della lotta sociale italiana, da 'Addio a Lugano' all' 'Inno del primo Maggio'

o a quello dei lavoratori del mare, da 'Nostra patria è il mondo intero' alla 'Ballata di Sante Caserio', dimenticati dalla sub-cultura del comunismo da caserma ma non nel senso profondo del popolo. Profili come il suo, di certo non solo per motivi estetici, legano con un tratto ideale le (poche) generazioni che hanno tentato davvero di cambiare la storia ed il Paese, ma non si sono mai preoccupati di essere minoranza o 'fuori luogo'. Estranei a qualsiasi conformismo, quando li incontriamo semmai ci rassicurano, perché fiamme tangibili di un fuoco che ha avuto ed avrà sempre continuità. Una continuità non solo ideale, bensì presente nel quotidiano, insopprimibile, come il profondo sentimento di onestà (anche intellettuale) e giustizia sociale, come la capacità di rimanere se stessi sempre e comunque (anche nella partita più ardua, perché prima di tutto interiore è la lotta contro l'ignoranza, l'invidia, l'ambizione e l'arroganza), insopprimibile come l'incancellabile anelito di libertà che contraddistingue nel profondo l'umanità e che alla fine è destinato a vincere su tutto e nonostante tutto. Donato è sempre stato per il protagonismo politico dell'anarchismo come elemento organizzato, propulsore e di progetto, capace di mettere in campo una sua politica ed un suo programma all'altezza di quell'etica della responsabilità che dovrebbe contraddistinguerlo, capace di saper produrre davvero l'autogestione, non certo invece per la chiusura aprioristica ad ogni programma o quale



mero fenomeno folkloristico negazionista ed impolitico, capace solo di apparire come unicamente distruttivo.

Donato è sempre stato contro ogni sindacalismo strumentale, cinghia di trasmissione dei partiti per controllare i lavoratori o volto ad acquisire in proprio 'un posto a tavola', costi quel che costi sul piano etico. Il suo è sempre stato un anarcosindacalismo di progetto, base costruttiva dell'impostazione etica che privilegia la democrazia diretta e di base, gli interessi dei lavoratori, alla casta sindacale, schiava, come ben sappiamo, del pensiero unico. E noi con lui, dobbiamo essere all'altezza dell'esperienza entusiasmante e, come vediamo oggi, senza pari, di un'organizzazione libertaria.

Stefano d'Errico
(Segretario generale della CIB Unicobas)



Pesaro, 14.11.2012, manifestazione per il grande sciopero della scuola contro l'aumento d'orario a 24 ore per i docenti e contro il ddl Aprea (PDL)- Ghizzoni (PD senza Elle)

Che la terra ti sia lieve Camillo



Con grande dispiacere dobbiamo comunicare la scomparsa del collega e compagno di Civitavecchia Camillo Di Gregorio. Noi dell'Unicobas lo abbiamo conosciuto nel periodo a cavallo fra gli anni '90 e gli anni 2000, apprezzandone in primo luogo lo spessore umano, riconoscendogli sempre un grande impegno nell'attività sindacale, a livello territoriale e a livello nazionale, l'innata disponibilità al dialogo e al confronto democratico, una spiccata simpatia umana, anche se nascosta dietro una timidezza di fondo. Negli ultimi anni, con la conclusione della sua attività professionale, aveva deciso di allontanarsi dall'impegno pubblico. Una decisione che noi del sindacato non potevamo condividere appieno, ma che abbiamo rispettato. Ora, è rimasto solo un grande vuoto nei nostri cuori. Che la terra ti sia lieve Camillo.

Stefano Lonzar
(Segretario Provinciale di Roma
Unicobas Scuola & Università)

Da parte mia aggiungo che è stato un grande insegnante, oltre che una grande ed unica persona. E' stato per tanti anni ininterrottamente Rsu dell'Unicobas ma ricordo che non ha mai voluto prendere neppure un'ora di permesso sindacale: amava troppo i suoi studenti e la sua professione per potersene privare anche per un'ora. Di fronte alle ingiustizie non conosceva mezzi termini. Così, quando hanno cominciato a negare persino il diritto di

assemblea all'Unicobas ed alle nostre Rsu ha speso mesi appresso alle cause che avevamo istruito insieme e che, a cominciare proprio da Civitavecchia, abbiamo vinto. Ricordo come fosse ieri la soddisfazione di quando, per una scuola di Santa Marinella, il Giudice respinse con sdegno il tentativo dello Snals che, con altri sindacati di stato sobillava i dirigenti perché non ci concedessero le assemblee persino dove noi eravamo già il primo sindacato per numero di voti mentre loro neppure esistevano, Snals che aveva cercato di costituirsi persino 'parte civile'. Prese moltissimo a cuore la vertenza per la restituzione del servizio prestato dagli Ata ex Enti Locali, come fosse sua. Ha creato e curato il primo sito nazionale dell'Unicobas e veniva con la sua auto, con Monica e qualcun altro tutte le settimane da Civitavecchia a Roma per la riunione del sindacato. Sino a che ha lavorato nella Scuola, non ha fatto mai mancare le sue idee negli incontri dell'Esecutivo Nazionale, in tutte le assemblee ed i convegni. Questa è stata la sua militanza, senza chiedere mai nulla in cambio. Come lui ce n'erano già pochi all'epoca, ce ne sono ancora di meno oggi. Nulla di virtuale: tutto col cuore e con un grande animo nobile. Un forte abbraccio a Camillo ed alle compagne e colleghe di Civitavecchia che oggi l'hanno salutato per l'ultima volta: continueremo nel tuo nome fino a che la Scuola non avrà giustizia.

Stefano d'Errico
(Segretario nazionale Unicobas Scuola & Università)

DAI SUBITO IL TUO CONTRIBUTO: MUOVI LA SITUAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE.

Sono considerati validi solo i contratti sottoscritti da sindacati che, nel loro complesso, raccolgano almeno il 50%+una delle trattenute sindacali. CGIL, CISL, UIL, SNALS e Gilda raccolgono la maggioranza del 35% dei sindacalizzati e perciò, come hanno fatto sinora, possono firmare e validare i contratti da soli. I non sindacalizzati non contano nulla. Ma se il 65% si muove, se chi fra gli iscritti a Confederali ed "Autonomi" non ne condivide la linea sindacale li abbandona, i sindacati "pronta firma" diventano improvvisamente molto meno "rappresentativi" e non possono più imporre nulla.

A TE LA SCELTA: MUOVI LA TUA SCUOLA. ISCRIVITI E ORGANIZZA IL SINDACATO DI BASE!!!



SEGUI L'UNICOBAS SU FACEBOOK:
chiedi l'amicizia
<http://www.facebook.com/unicobas>
segui le pagine ufficiali
<http://www.facebook.com/unicobasscuola>
<http://www.facebook.com/precariunicobas>

ROMA CONSULENZE:
Via Casoria, 16 - Tel. 06/7026630

Lunedì	h. 17.00 / 20.00	Giovanna (consegna mod. 730)
Mercoledì	h. 17.00 / 20.00	Giovanna (consegna mod. 730)
Giovedì	h. 17.00 / 20.00	Giovanna (consegna mod. 730)

- SE ANCORA NON LO HAI FATTO
- SE PENSAVI: "NON ISCRITTO È MEGLIO...", MA ORA HAI CAPITO CHE COSÌ NON CAMBIERA' MAI NIENTE
- SE SEI ISCRITTO A UN SINDACATO FIRMATARIO DEL CONTRATTO, E IL CONTRATTO NON TI PIACE.....
- SE TI SEI ISCRITTO A QUALCHE SINDACATO SOLO PERCHÉ TI HANNO LETTO LA MANO....

allora hai

2019
2 motivi per
ISCRIVERTI
all'Unicobas

Unicobas Scuola&Università
federazione sindacale dei comitati di base

Segreteria Nazionale: Via Casoria, 16 - 00182 Roma Tel., segr. e fax: 06/7026630 - 7027683 - 70302626
C.C.B. Crédit Agricole Cariparma IBAN IT15U0623003341000035568317 - C.C.P. 24017006 - C.F. 96160700587

Alla Scuola/Istituto	
Via/P.zza	Città

All'Esecutivo dell'Unicobas Scuola&Università

I sottoscritt		nato/a a		il
Qualifica:		Infanzia	<input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/>	Codice Fiscale _____
Docente <input type="checkbox"/>		Media	<input type="checkbox"/> Superiore <input type="checkbox"/>	
ATA <input type="checkbox"/>				
Contratto a tempo:	INDETERMINATO <input type="checkbox"/>		DETERMINATO <input type="checkbox"/>	
				(Pagato da: SCUOLA <input type="checkbox"/> TESORO <input type="checkbox"/>)
sede di servizio				
N.° partita stipendio _____		N.° CK _____		
(scrivere solo se, al momento dell'iscrizione, è disponibile il cedolino dello stipendio)				

autorizza, ai sensi dell'art. 50 della Legge n. 249 del 18 marzo 1968, la propria Amministrazione ad effettuare una trattenuta mensile pari allo 0.60% sullo stipendio del livello di godimento e sulla indennità integrativa speciale, al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, da versarsi sul C.C.B. IBAN IT15U0623003341000035568317 (Banca Crédit Agricole Cariparma) a favore dell'Unicobas Scuola&Università, codice SE 5.

La percentuale della trattenuta potrà essere variata con delibera degli organismi esecutivi dell'Organizzazione.

Contestualmente si revoca la delega a riscuotere, a sua volta rilasciata a favore della Organizzazione Sindacale _____ O COMUNQUE DI QUALUNQUE ALTRA ORGANIZZAZIONE SINDACALE A CUI RISULTI ATTUALMENTE ISCRITTO/A. Firma _____

La presente delega avrà valore fino ad eventuale revoca presentata da parte del/la sottoscritto/a.

Consenso al trattamento dei dati personali.

Preso atto che i dati acquisiti sono utilizzati esclusivamente dal sindacato Unicobas Scuola&Università nell'ambito delle attività istituzionali, acconsento al trattamento dei miei dati personali ai sensi e per gli effetti della Legge sul Diritto di Privacy del 31/12/96 ed ai sensi della L. 196/2003 e successive modifiche.

Data ____/____/____

Firma _____

INDIRIZZO:

Via/P.zza		
CAP	Città	Prov.
Telefono / Cell.	Fax	E-mail:

Il modulo, debitamente riempito, va riconsegnato ai rappresentanti dell'Unicobas Scuola&Università, che provvederanno all'inoltro presso l'Amministrazione, o allo stesso fine spedito alla sede nazionale in Via Casoria, 16 - 00182 Roma.



L'Unicobas su Internet:

www.unicobas.org - www.facebook.com/unicobas

 **SCRIVETEVI IN POSTA ELETTRONICA:** unicobas.rm@tiscali.it

INDIRIZZI E RIFERIMENTI DELLE FEDERAZIONI LOCALI

ABRUZZO:

PESCARA / CHIETI:
Sede regionale Abruzzo e interprovinciale:
Via Po, 56 - 66020 Sambuceto (CH) - Fax
085/4463419; Prof.ssa Laura Bagattini
(Segretaria Regionale) - Cell. 348/4454357
Email: laubibi@katamail.com

BASILICATA:

MATERA:
Prof. Vincenzo Lonigro; Via Belgio, 38 - 75028 Tur-
si (MT) - Tel. 0835/533377 Fax 0835/532573

CALABRIA:

COSENZA:
Calabria e provincia di Cosenza: Franco Iachetta
(Segr. Intercategoriale) Tel. Ab. 0984/964126
Cell. 324/8759241 Facebook: [www.facebook.com/
groups/2051622898199639/](http://www.facebook.com/groups/2051622898199639/)

ROCCA IMPERIALE (CS):
Prof.ssa Angela Di Leo; Cell. 340/8925430
Email: hypatia1965@libero.it

CATANZARO:
Prof. Fernando Guzzi; Email: ferguzzi@libero.it

LOMBARDIA:

LODI:
Sede regionale: Viale Pavia, 28/a - 26900 Lodi. Apertura
Mercoledì h. 17 - 19 (su appuntamento). Prof. Paolo
Latella (Segr. Reg.); Tel. 0371/34629 Cell. 338/6389450
Email: unicobas.lombardia@gmail.com
Sito Web: www.unicobaslombardia.it
Facebook: www.facebook.com/prof.paolo.latella
Prof. Salvatorina Sias Email: salvatore.sias@alice.it
(Esperto di diritto scolastico)

MILANO:
Sede provinciale: Via Gustavo Fara, 30 -
20142 Milano. Email: unicobasmilano@libero.it
Prof. Marco Monzù Rossello (Segretario Provinciale, Resp. Scuola
Secondario di Primo Grado) Cell. 333/2542742 - Fax 02/45072932
Facebook: www.facebook.com/unicobasCibScuolaMilano/
Sito Web: <http://www.unicobasmilano.wordpress.com/>
Ufficio Legale: Avv. Giovanna Creti Cell. 392/7767641
Avv. Erica Castiglia Cell. 349/8912049 Tel. 02/67481921
Avv. Marta Calderoni (Resp. Ambiti dal 21 al 35) Cell. 338/2506337
Prof.ssa Domenica Odoguardi (Resp. Prov. Scuola Prim. Ambito 22)
Prof. Giuseppe Gugliandolo (Resp. Prov. Scuola Superiore) Cell.
338/3167460. Giuseppe Rattà (Resp. Prov. ATA) Cell. 348/8024833
Sede di comprensorio: Via Spartaco, 24 -
20135 Milano (si riceve su appuntamento)
Email: unicobasmilano@libero.it
Prof. Marco Monzù Rossello (Segretario Provincia-
le, Resp. Scuola Secondario di Primo Grado) Cell.
333/2542742 - Fax 02/45072932
Ufficio Legale: Avv. Antonella Carbone Cell. 335/6042063
Tel. 02/89015352

CREMONA:
Vincenzo Lo Verso (uno dei referenti nazionali Personale ATA
ex EE.LL) Cell. 349/7293449 Email: vincenzoloverso@tiscali.it
Sito Web: <http://comitatonaZIONALECATAITPExentilocali.wordpress.com/>

PUGLIA:

BARI:
CIB Unicobas: Sede Sindacale di Base nell'A-
teneo di Bari, sala "Cettina Pellegrino" 70121
Bari - Unicobas Università Tel. 080/5714067
Apertura Martedì h. 15.30 / 17.30 (su appun-
tamento). Giuseppe Carbonara (Segreteria
Intercategoriale di Bari). Cell. 333/2807500
Email: cibunicobas.bari@libero.it
Scuola Consulenze telefoniche: Tel. 080/2149497
Fax 080/2140980 Email: unicobas.bari@gmail.com
ANDRIA/TRANI/BARLETTA:
Sede provinciale: Via San Francesco di Assisi, 1 - 76015
Trinitapoli (BT) Tel./Fax 0883/633571. Avv. Davide
Menna, Cell. 328/4589793 Email: unicobasbt@libero.it
BRINDISI:
Prof. Marco Monzù Rossello Cell. 333/2542742
Email: unicobasbrindisi@libero.it
Facebook: www.facebook.com/unicobasbrindisi

LAZIO:

ROMA:
SEDE NAZIONALE
E PROVINCIALE ROMANA:
Via Casoria, 16 - 00182 Roma
Tel. 06/7026630 - 06/70302626 - 06/7027683
Fax diretto 06/62209306
Aperta da Lunedì a Venerdì
h. 9.00 / 12.00 - 16.00 / 20.00
Sabato h. 9.00 / 13.00
Email: unicobas.rm@tiscali.it
Segretario Nazionale Prof. Stefano d'Errico
Segretario Provinciale Prof. Stefano Lonzar
Responsabile Formazione Professionale
Prof. Franco Casale Cell. 392/6409984
Email: franco.c@cib-unicobas.it
Responsabile Area Sociale
Vito Correddu Cell. 320/0982576
Email: unicobas.areasociale@gmail.com
NUOVO SITO NAZIONALE
www.unicobas.org
SEGUICI SU FACEBOOK
www.facebook.it/unicobasscuola
P.U.M.A. (Precari Unicobas Movimento Autogestito)
www.facebook.com/precariunicobas
Sito Web Roma: unicobasroma.blogspot.com
Sede di comprensorio:
CIVITAVECCHIA (RM):
Via Benvenuto Cellini, 9 Tel./Fax 0766/22374
Apertura Martedì e Venerdì h. 17 - 19
Prof.ssa Serenella Rocchetti (Segretaria di comprensorio)
Email: unicobas.cvecchia@tiscali.it
FROSINONE:
Anagni:
Prof. Mauro Meazza. Cell. 393/0496485
Email: mauro.meazza@gmail.com
LATINA:
Prof.ssa Lucia Fantauzzi. Cell. 347/9084112
Email: lucia.fantauzzi@gmail.com
RIETI:
Prof.ssa Eleonora Begani Provinciali. Cell.
339/3724451 Email: elemoa61@gmail.com

CAMPANIA:

NAPOLI:
Prof. ssa Romilda Scaldaferrì (Segr. Prov.) - Cell.
333/8618170 Mario Piacenza (Responsabile Per-
sonale ATA) Tel. 081/7013463
Email: romildascaldaferri45@gmail.com
SALERNO:
Sede provinciale: Via Giampietro Luciani, 7 - 84125
Salerno. Si riceve su appuntamento da Lunedì a
Venerdì h. 17 / 19 - Tel. / Fax 089/2857737 Prof.
Matteo De Cesare (Segr. Prov.) Cell. 333/1138891
Email: unicobas_sa@libero.it Facebook: [www.
facebook.com/groups/323869561018640/](http://www.facebook.com/groups/323869561018640/)
CAVA DEI TIRRENI (SA):
Prof.ssa Emma Scermino - Cell. 349/1921297
Email: emmascermino@gmail.com
AVELLINO / BENEVENTO:
Prof. Pasquale Anzalone - Cell. 393/3624323
Email: pasqualeanzalone@libero.it Facebook:
www.facebook.com/groups/363505350372463/

SARDEGNA:

NUORO:
Scuola Consulenze telefoniche:
Tel. 0784/1876134 Fax 0784/1870114
Email: unicobas.sardegna@gmail.com
Facebook: [www.facebook.com/pages/unicobas-
nuoro/234246389919900](http://www.facebook.com/pages/unicobas-
nuoro/234246389919900)

MARCHE:

PESARO:
Sede provinciale: c/o Biblioteca Bobbato Galleria dei
Fonditori, 64 - 61122 Pesaro - Prof. Mauro Annoni (Segr.
Prov.) Cell. 347/4839114 Email: mauroannoni@gmail.com

Unicobas
Giornale mensile
Aut. Tribunale di Roma
n.° 534 del 27.9.1991

Edito dalla CIB Unicobas
Proprietà CIB Unicobas
STAMPA SMAIL 2009 S.r.L.
Via Cupra, 25
00157 Roma
Tiratura 19.000 copie.
Chiuso il 20.11.2018
Direttore: Stefano d'Errico
Direttore Responsabile: Luciano Lanza
Grafica e impaginazione: SdE
Redazione Nazionale:
Via Casoria, 16 - 00182 Roma
Tel. 06/7026630 Fax 06/62209306

SICILIA:

CATANIA:
Sede Regionale: Via Enrico Pantano, 83 - 95129
Catania. (Si riceve su appuntamento)
Email: unicobassicilia@libero.it - Fax 095/5184716
Facebook: www.facebook.com/UnicobasSicilia/
www.facebook.com/UnicobasCatania/
Prof.ssa Gabriella Sirni (Segretaria Provinciale) Cell.
333/8978232. Avv. Sandro Giacobbe (ufficio legale) Cell.
328/2404045. Prof. Salvatore Grillo (Resp. Scuola Se-
condaria di 1° grado) Cell. 320/4008007. Prof. Giuseppe
Provinzano (Resp. Prov. ATA e ITP) Cell. 320/8527811
PALERMO:
Prof. Marco Monzù Rossello (Segretario Regionale)
Cell. 333/2542742 Email: unicobaspalermo@libero.it
Facebook: www.facebook.com/unicobas.palermo
ENNA:
Sede provinciale: Via Umberto I, 9 - 94014 Nicosia (EN)
Si riceve: LUNEDÌ h. 16.30 - 19.30 / MARTEDÌ h. 16.30 -
18.30 / MERCOLEDÌ h. 9.30 - 12.30 / GIOVEDÌ h. 16.30
- 19.30 / VENERDÌ h. 17.00 - 19.00
Facebook: www.facebook.com/UnicobasCIBscuolaEnna/
Fax 0935/1866015 Email: unicobasenna@libero.it
Dott. Alessandro D'Alì (Segretario Provinciale) Cell. 349/1429058
Avv. Larissa Castiglia (Resp. Uff. Legale). Cell. 349/4001891
Avv. Lucia Fascetto Sivillo (Uff. Legale). Cell. 334/9160777
Prof. Leonardo Giuseppe Principato Trosso (Resp. Prov.
Scuole Superiori) Cell. 338/1615165
Prof. Filippo Spalletta (Resp. Prov. F. P.) Cell. 349/5292146
MESSINA:
Sede provinciale: Via Mazzini, 18 - 98070 Torrenova (ME)
(Si riceve su appuntamento). Email: unicobasmessina@libero.it
Avv. Giuliana Monzù (Uff. Legale) Cell. 339/6135393
TRAPANI (GIBELLINA):
Sede provinciale: Viale degli Elmi, 7 - 91024 (TP)
Avv. Mariachiara Garacci (Ufficio Legale) Cell. 338/2431722
Email: unicobassicilia@libero.it Fax 0923/1876055
Prof. Salvatore Matteo Rappa; Strada Baglio Nuovo,
26 - 91010 Ummari (TP); Cell. 377/1569318
Email: rappa.family@inwind.it

TOSCANA:

FIRENZE:
Sede provinciale: Via Giampaolo Orsini, 44 - 50100 Firen-
ze Tel./Fax 055/685593 Email: info@unicobaslivorno.it
Prof. Claudio Galatolo (Segretario Regionale); Cell. 335/6825103
LIVORNO:
Sede regionale Toscana e provinciale di Livorno:
Via A. Pieroni, 27 - 57123 Livorno
Tel./Fax 0586/210116
Sito Web: <http://www.unicobaslivorno.it/>
Email: info@unicobaslivorno.it
Facebook: www.facebook.com/unicobas.toscana
Prof. Claudio Galatolo (Segr. Reg.) Cell. 335/6825103
Prof.ssa Patrizia Nesti (Segretaria Provinciale)
SIENA:
Sede provinciale:
Via Garibaldi, 18 - 53034 Colle di Val
d'Elsa (SI) - Apertura: Lun./Merc. h. 16 / 18.
Prof. Aniello Ciaramella - Cell. 347/0990532
Email: unicobassiena@gmail.com
Facebook: www.facebook.com/unicobas.siena