

CCNL AGIDAE SCUOLA 2010/2012

VERBALE DI ACCORDO

In applicazione di quanto stabilito nella dichiarazione congiunta presente nel CCNL firmato in data 09/12/2010, in data 28 gennaio 2011, si riunisce la Commissione Paritetica Nazionale. Sono presenti

- per AGIDAE: padre Francesco Ciccimarra, suor Daniela Gallo, suor Maria Annunciata Vai, suor Emanuela Brambilla, suor Maria Franca Chemel, suor Albina Bertone, suor Donatella Zordan, dr Giampietro Pettenon;

- per FLC CGIL: Massimo Mari, Maria Grazia Orfei;

- per CISL Scuola: Elio Formosa;

- per UIL Scuola: Adriano Enea Bellardini, Pasquale Proietti;

- per SINASCA: Giovanna Roggi, Pierluigi Cao;

- per SNALS ConfSAL: Silvestro Lupo.

Le parti concordano quanto segue:

Interpretazione ed integrazioni dell'art. 34 CCNL Scuola 2010-2012:

a) Per il personale docente:

La tabella relativa ai punteggi è così integrata:

"Per il calcolo delle presenze di cui al punto 1):

- *Sono escluse le ferie ordinarie (art. 57) e i periodi di sospensione dell'attività didattica nelle vacanze scolastiche di Natale e di Pasqua (art. 28), fermo restando che gli altri periodi di sospensione dell'attività didattica sono utili al raggiungimento delle 35 settimane".*

b) Per tutto il personale dipendente:

- L'orario individuale contrattuale ai fini della presenza settimanale si considera assolto anche nei casi di fruizione dei permessi di cui all'art. 9 e dei permessi orari retribuiti.
- In caso di part time limitato ad alcuni periodi dell'anno (c.d. ciclico), le 35 settimane annuali minime di presenza effettiva sono ridotte in proporzione ai mesi di prestazione stabiliti nel contratto individuale.

Il penultimo comma dell'art. 34 viene così interpretato:

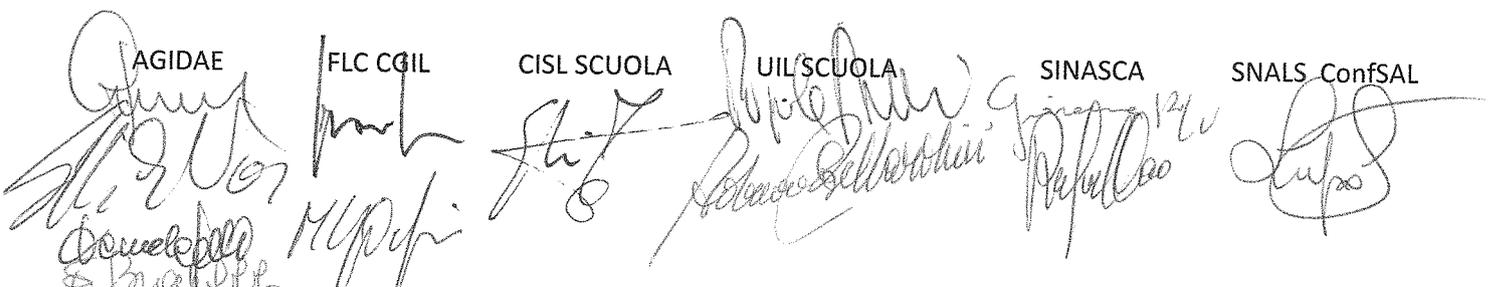
"Ai lavoratori, dopo tre premi annuali, maturati nell'arco di 5 anni scolastici (a partire dall'anno scolastico 2010/2011), è riconosciuto il 70% su base annua, della media triennale dei premi acquisiti".

Allegati

Le parti sottoscrivono il testo degli allegati (5) che costituiscono parte integrante del CCNL 2010/2012 e vengono allegati al presente verbale.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGIDAE FLC CGIL CISL SCUOLA UIL SCUOLA SINASCA SNALS ConfSAL



ALLEGATI

Allegato n. 1

**ACCORDO TRA AGIDAE e OO.SS. DI CATEGORIA
SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI
(Art. 5, L. 236/93)**

**I CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI
NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE AGIDAE**

Le caratteristiche del CdS difensivo

1) Definizione: il CdS è un accordo tra le parti (OO.SS. e datori di lavoro) il cui aspetto qualificante è lo "scambio" tra una riduzione di orario (da concordare caso per caso), con una proporzionale riduzione della retribuzione e una rinuncia da parte dell'Istituto a procedere alla riduzione di personale per la vigenza dell'accordo stesso. Il personale eccedente viene tenuto in servizio attraverso quote di riduzione dell'orario di lavoro individuale, estese anche nei confronti dei lavoratori non direttamente coinvolti nell'esubero. Da qui la definizione di "contratto di solidarietà difensivo", in quanto prevede una rinuncia da parte di tutti i lavoratori (orario di lavoro e retribuzione) a favore di colleghi dichiarati in soprannumero.

2) Finalità: le organizzazioni sindacali e datoriali individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'Istituto.

3) Prerequisiti: il CdS si può applicare in Istituti con più di 15 dipendenti. Il CdS può essere avviato dopo che l'Istituto abbia aperto la procedura prevista dalla Legge n. 223/91, artt. 4 e 24, per i licenziamenti collettivi (almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni), al fine del mantenimento dei livelli occupazionali e quindi del ritiro dei licenziamenti.

4) Durata: da 12 a 24 mesi (prorogabili).

- Art. 1, c.2, L. n. 863/84
- Art. 7, c.1, L. n. 48/88
- L. n. 223/91
- L. n. 236/93
- L. n. 451/94
- DL. n. 510/96.

5) Natura: temporanea riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione. La percentuale di riduzione viene concordata, sentiti i lavoratori, sulla base di parametri

Antonio S. Proietti

1

certi, quali ad esempio gli allievi iscritti, le rette, il numero classi attivate, il personale impegnato e il personale in esubero.

Il termine di confronto per l'accertamento dello stato di crisi è l'anno scolastico precedente.

6) Aumenti temporanei dell'orario di lavoro: nel CdS vengono determinate modalità attraverso le quali l'Istituto, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento i limiti del normale orario individuale ridotto in ragione del CdS.

Art. 5, c. 10 e 11, L. n. 236/93.

7) Integrazione salariale: 50% della retribuzione persa, ripartita in parti uguali tra il lavoratore e il datore di lavoro.

- Art. 9, c. 3, DL. n. 515/95
- Art. 6, DL. n. 300/96
- L. n. 451/94
- L. n. 236/93
- DL. n. 510/96.

8) Benefici contributivi: i datori di lavoro versano una contribuzione assistenziale e previdenziale in rapporto all'orario ridotto. Al lavoratore spettano i contributi figurativi, da accreditarsi d'ufficio, validi ai fini di tutte le pensioni, nella misura corrispondente all'intera retribuzione persa.

- Art. 9, c. 4, DL. n. 515/95
- Art. 1, c. 4, L. n. 863/84.

La procedura

1) L'Istituto comunica alle **R.S.A.**, alle **OO.SS.** firmatarie del CCNL e all'**UPLMO** le ragioni per cui intende aprire la procedura per il ricorso ai licenziamenti collettivi, prevista agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91 (almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni).

2) Le **R.S.A./R.S.U.** e le **OO.SS.** comunicano, **entro 7 giorni** dal ricevimento della comunicazione, all'Istituto di aderire all'**ESAME CONGIUNTO** al fine di individuare possibili soluzioni alternative ai licenziamenti (CdS). La durata dell'esame congiunto è di 45 giorni in sede sindacale e di 30 giorni in sede amministrativa.

3) In sede di esame congiunto, l'Istituto, che può farsi assistere dall'associazione datoriale a cui aderisce, fornisce alle **OO.SS.:**

- a) l'elenco del personale iscritto al Libro Unico del Lavoro (C.T.I., C.T.D., Part-Time).

L'elenco deve contenere l'orario settimanale, la qualifica, il livello, la data di assunzione di ciascun dipendente.

I dati riportati in elenco devono riferirsi all'anno scolastico precedente a quello per il quale si chiede il CdS.

- b) I documenti contabili riguardanti le entrate e le uscite, ovvero il bilancio di previsione per l'anno scolastico in corso.
- c) L'elenco (o il numero) degli alunni iscritti per ogni classe. I dati devono riguardare l'anno scolastico precedente quello di attuazione del CdS e quello in corso.
- d) Le classi che si intendono sopprimere per mancanza di iscrizioni, o per cause diverse, nell'anno scolastico di applicazione del CdS.
- e) Il personale che si intende licenziare a causa della chiusura di classi e/o per penuria di iscrizioni e relativi criteri di scelta.

4) Le OO.SS., le R.S.A. e le organizzazioni datoriali, a seguito dell'analisi dei documenti prodotti, individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'Istituto.

5) Le OO.SS. consultano i lavoratori sull'ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà. L'assemblea dei lavoratori può esprimere parere favorevole a maggioranza degli aventi diritto. Il contratto di solidarietà, nei termini definiti in sede di assemblea dei lavoratori, è vincolante per tutto il personale.

6) La percentuale di riduzione prende a parametro di riferimento vincolante, gli orari individuali dell'anno scolastico precedente a quello di applicazione del CdS e su questi viene applicata la percentuale di riduzione di orario concordata.

7) Le parti definiscono e sottoscrivono l'accordo di solidarietà. Il verbale di accordo viene inviato all'UPLMO.

Il verbale di accordo può essere sottoscritto anche presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione (chiusura della fase amministrativa).

Ad accordo raggiunto e definito, il datore di lavoro deve inoltrare all'UPLMO:

- CCNL applicato;
- orario di lavoro ordinario e sua applicazione;
- apertura della procedura di mobilità ed elenco degli esuberanti;
- motivi dell'esuberante;
- decorrenza e durata del CdS;
- forma della riduzione dell'orario e sua articolazione;
- commisurazione dell'orario medio settimanale;
- eventuali deroghe all'orario concordato.

I contenuti

L'accordo di solidarietà deve esplicitamente contenere:

- 1) l'impegno da parte dell'Istituto a non ricorrere a licenziamenti e riduzioni di orario, per l'intera vigenza del contratto di solidarietà (12 o 24 mesi).

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various parties involved in the document.

2) Data di inizio e di scadenza del contratto di solidarietà.

3) Percentuale di riduzione di orario e corrispondente riduzione di salario da applicare sugli orari e le retribuzioni individuali a partire da e fino a (al termine del CdS vengono ripristinati i precedenti regimi di orario e retribuzione).

Per quanto attiene la docenza, la riduzione deve essere applicata sull'orario individuale, una volta espletato quanto previsto dall'art. 59 del CCNL. La riduzione deve computarsi su base annua per meglio definire e quantificare l'ammontare complessivo in riduzione e l'ammontare complessivo del nuovo orario.

4) Determinazione dell'orario di **lavoro settimanale medio o convenzionale** per ciascun dipendente sulla base della riduzione in percentuale concordata (flessibilità dell'orario di lavoro).

5) Costanza della retribuzione nei periodi in cui il personale, per effetto della flessibilità dell'orario di lavoro, sarà a 0 (zero) ore: (es: *un dipendente che nell'anno scolastico 1995/96 ha svolto un orario settimanale di docenza di 18 ore, sarà impegnato per l'anno scolastico 1996/97 per un numero di ore inferiore, pari a 18 ore meno la percentuale di riduzione prevista dal contratto di solidarietà. L'Istituto potrà, comunque, chiedere al dipendente con orario ridotto un impegno settimanale di cattedra superiore all'orario medio settimanale, fino al raggiungimento dell'orario settimanale precedente, in questo caso fino ad un massimo di 18 ore. Il dipendente, quindi, che avrà effettuato 18 ore settimanali di docenza per un certo numero di settimane, nelle rimanenti settimane di recupero sarà a zero ore con normale retribuzione*).

6) Determinazione dei periodi di recupero al di fuori del periodo di ferie.

7) Deroche ad alcune norme contrattuali:

- a) dimissioni: non può essere richiesta al dipendente che rassegni le dimissioni, nell'arco di vigenza del contratto di solidarietà, l'indennità sostitutiva di preavviso;
- b) 2 ore eccedenti l'orario CCNL art. 35, c. 9: non possono essere richieste.

8) Controllo periodico sull'attuazione del contratto di solidarietà attraverso una corretta informazione alla/e R.S.A. di Istituto o alle OO.SS. firmatarie del CCNL e dell'accordo di solidarietà.

9) Le riduzioni di orario di docenza e di attività accessorie e quindi di salario saranno oggetto di richiesta di contributo previsto dall'art. 5, L. n. 236/93 e dal DL. n. 510 dell'1/10/96.

10) Pubblicazione mensile delle ore lavorate con l'indicazione del numero delle ore oltre l'orario ridotto in ragione dell'accordo di solidarietà. Le ore di attività svolte oltre il massimo consentito (orario di lavoro settimanale individuale dell'anno precedente) dovranno essere retribuite come straordinario al superamento del monte ore annuo ridotto.

11) Divieto di fusione e/o di accorpamento di classi e di indirizzi.

12) In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme previste dalla L. n. 428/90, art. 47 e dall'art. 2112 cc.

13) Adeguamento delle norme presenti in caso di nuovi interventi legislativi.

14) La violazione di uno solo dei punti previsti dall'accordo di solidarietà, determina la decadenza dello stesso.

15) Richiesta da parte del datore di lavoro all'INPS della copertura previdenziale per le ore perse in applicazione del contratto di solidarietà, secondo quanto previsto dalla L. n. 863/84 e dalla L. n. 236/93.

16) Per quanto non previsto dal presente accordo di solidarietà si fa esplicito riferimento a quanto contemplato dal CCNL di categoria e alle disposizioni di legge ivi compresa la Legge 236/93. La violazione di uno solo dei punti previsti dal presente accordo ne determina la sua decadenza.

17) Per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relativamente all'applicazione del seguente accordo, riguardante i rapporti di lavoro nell'Istituto, trovano composizione prioritariamente in sede di Commissione Paritetica Regionale ed in assenza in sede di Commissione Paritetica Nazionale. E' sempre salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di esperire ogni altra procedura prevista dalle vigenti normative.

18) Il presente testo si compone di n. 5 pagine.

* * *

All. n. 1 all'Accordo del 16/12/96 "Contratti di solidarietà"

Le parti, infine, concordano di estendere le procedure e i contenuti della presente intesa anche agli Istituti con meno di 15 dipendenti nel rispetto dei vincoli previsti dalla L. n. 863/84.

Le riduzioni di orario concordate in sede sindacale richiedono il consenso unanime di tutti i lavoratori.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'L'. To the right of the center, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'K' and another that looks like 'M'. On the far right, there is a large signature that appears to be 'C' followed by 'BB' below it. There is also a small mark resembling a checkmark or the letter 'A' in the upper right corner.

Allegato n. 2

**ACCORDO NAZIONALE AGIDAE E OO.SS. DI CATEGORIA
SULLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI
NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE
Testo Unico D. LGS 81/2008
e successive integrazioni**

VISTI il D.lgs. 09.2.2008 n. 81 e successive integrazioni "Testo Unico sulla Sicurezza, il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

CONSIDERATO che le parti intendono definire tali aspetti applicativi, in base agli orientamenti di partecipazione che hanno ispirato le direttive della CEE;

RAVVISATA l'opportunità di definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e la salute, le sue modalità d'esercizio nei posti di lavoro, la formazione della rappresentanza e la costituzione, a norma dell'art. 2 del D.lgs 81/2008, degli organismi paritetici territoriali;

RITENUTO che la logica, che fonda i rapporti tra le parti nella materia in questione, è quella di superare posizioni conflittuali, ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

LA PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

PRIMA PARTE

1. IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

L'art. 47 del D.lgs 81/2008 al 2° comma precisa che "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza", fissa i criteri per la sua individuazione, e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi.

I luoghi di lavoro, a norma dell'art. 63 comma 2, debbono essere strutturati tenendo conto di eventuali portatori di handicap.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'ES' and another that looks like 'EB'. The signatures are scattered across the bottom half of the page, indicating the presence of multiple signatories.

A) ISTITUTI FINO A QUINDICI DIPENDENTI

1. Negli Istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti all'AGIDAE, aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno (cfr. art. 47, comma 3).

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione.

2. MODALITÀ DI ELEZIONE

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti quelli con contratto a tempo indeterminato.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità risulterà eletto colui che ha maggiore anzianità di servizio.

Prima della votazione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione che viene comunicato subito al datore di lavoro.

L'incarico ha la durata di tre anni.

3. TEMPO DI LAVORO DEDICATO ALLA SICUREZZA

Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 50 del D.lgs 81/2008, negli Istituti che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

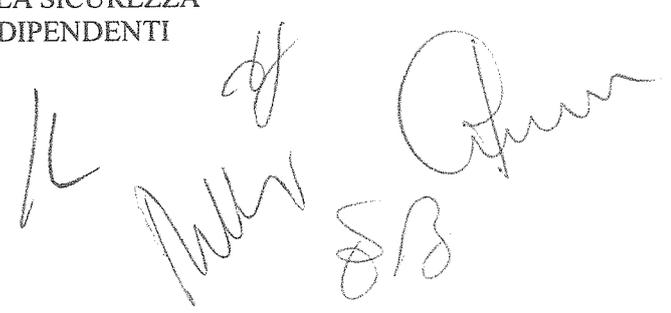
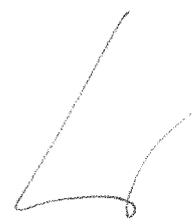
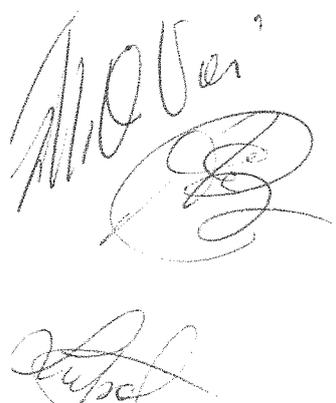
Ricevuto il verbale d'elezione, il datore di lavoro comunica il nome dell'eletto, quale rappresentante per la sicurezza, alla Commissione Paritetica Regionale e questa alla Commissione Paritetica Nazionale.

B) ISTITUTI CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Negli Istituti che occupano più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSI o RSU se presenti (cfr. art. 47 c.4).

I permessi di cui al comma precedente sono pari a 18 ore annue per gli Istituti con numero di dipendenti da 16 a 60; pari a 24 ore annue per gli Istituti con più di 60 dipendenti.

PROCEDURE PER L'ELEZIONE O LA DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA IN ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI



Negli Istituti con più di quindici dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. In assenza di tali rappresentanze, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 (cfr. art. 47, comma 3).

Nel caso di dimissioni, o di mancata accettazione dell'elezione, subentrano, come rappresentante per la sicurezza, e in via subordinata, i lavoratori che hanno ottenuto più voti durante l'elezione.

In questo caso, allo stesso spettano le sole ore di permesso previste per la sua funzione.

Il verbale con il nominativo del rappresentante per la sicurezza deve essere comunicato alla Direzione dell'Istituto, che informerà la Commissione Paritetica Regionale e quella Nazionale, presso la quale si terrà il relativo elenco.

C) ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Per le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.lgs 81/2008, le parti concordano quanto segue.

1. ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze di Istituto, in accordo con il Gestore, e con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

2. MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

La consultazione del rappresentante per la sicurezza, è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 del D.lgs 81/2008, e deve essere svolta in modo da garantire la sua tempestività ed effettività, fornendo tutti gli strumenti necessari.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

3. INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art. 50, comma 1, lett. e) e f) del D.lgs 81/2008.

Ha diritto inoltre di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art. 28 comma 2, conservata presso l'Istituto.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla normativa.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two large, overlapping signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'L'. To the right of this, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'SB' and another that is more cursive. On the far right, there is a large, cursive signature. The signatures are scattered across the bottom of the page, partially overlapping the text area.

Per informazioni, inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, si intendono quelle concernenti l'Istituto, per gli aspetti relativi all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le documentazioni e le notizie, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto della riservatezza.

4. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista al 10° comma, lettera G, dell'art. 50 del D.lgs 81/2008. Tale formazione, a carico del datore di lavoro, verrà realizzata attraverso permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti per la normale attività, deve prevedere un programma utile, adeguato alle sue funzioni e deve contenere:

- conoscenze generali su doveri e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- conoscenze generali sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore.

Il datore di lavoro, in caso di rilevanti innovazioni sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, provvederà all'integrazione della formazione.

5. RIUNIONI PERIODICHE

Negli Istituti con più di quindici dipendenti il datore di lavoro indice, almeno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza. La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'art. 35, comma 1 del D.lgs 81/2008, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di palesi variazioni delle condizioni di prevenzione presenti nell'Istituto.

Della riunione viene redatto relativo verbale.

PARTE SECONDA: ORGANISMI PARITETICI

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dall'art. 2 comma 2 lettera ee) del D.lgs 81/2008 e dal successivo art. 51, fermo restando quanto previsto dal 2° comma dello stesso articolo, concordano quanto segue:

1. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, complex signature. In the center, there are initials 'EB' and 'K'. On the right, there are more signatures, including one that appears to be 'C. Amaro'.

La commissione Paritetica Nazionale assume anche compiti in materia di igiene e sicurezza, e precisamente:

- promuove la costituzione di Organismi Paritetici Regionali (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;
- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli Organismi Paritetici Regionali;
- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli Organismi Paritetici Regionali, anche in relazione all'attuazione di progetti formativi in ambito locale;
- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici Nazionali e Comunitari;
- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni Pubbliche;
- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento, alle Amministrazioni competenti.

2. COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

Entro 180 giorni, dalla data del presente accordo a livello regionale, le Commissioni Paritetiche Regionali, coordinate con la Commissione Paritetica Nazionale, assumono anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine la Commissione Paritetica Nazionale di sua iniziativa, o su proposta delle Commissioni Paritetiche Regionali, elabora progetti formativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro. Tali progetti formativi, elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate in seno alla Commissione Paritetica Nazionale, vengono comunicati alla Commissione Paritetica Regionale.

La Commissione Paritetica Regionale, onde favorire la realizzazione delle iniziative proposte, oltre a tenere rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti istituzionali e non, operanti in materia di salute, sicurezza e prevenzione, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative specifiche.

PARTE TERZA: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Fondamentale importanza, per una gestione condivisa e non conflittuale sulle materie della formazione e della rappresentanza nella prevenzione sul lavoro, assume in base al D.lgs 81/2008, la costituzione di Organismi Paritetici per la "composizione" di possibili conflitti.

Tali Organismi, infatti, rappresentano la prima istanza di risoluzione di controversie insorte nella "applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti".

Le Commissioni Paritetiche Regionali agiscono come Organismi Paritetici ai quali sono attribuite le funzioni di composizione in base all'art. 2 del D.lgs 81/2008. In particolare, spetta ad esse:

- informare i soggetti interessati ai temi della salute e della sicurezza;
- tenere un elenco comprendente tutti i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti o designati nelle Istituzioni scolastiche del territorio di competenza dell'Organismo;
- trasferire i dati sopra citati alla Commissione Paritetica Nazionale.

Le parti ribadiscono la convinzione che la questione della materia della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro sia realizzabile con soluzioni condivise ed attuabili.

Pertanto, in tutti i casi di controversie, relative all'applicazione delle norme sui diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire la Commissione Paritetica Regionale al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

La parte che ricorre alla Commissione Paritetica Regionale, ne informa le altre parti interessate.

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia alla normativa vigente.

Giulio Zaccarini

Al. Or. Or.
Luigi

L

11

SB

W
or

to
Or. Or.

Allegato n. 3

**ACCORDO QUADRO NAZIONALE
PER LO SVOLGIMENTO DEI CORSI DI FORMAZIONE
RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA
DI CUI AL TESTO UNICO D. LGS 81/2008
e successive integrazioni**

VISTI il D.lgs. 09.2.2008 n. 81 e successive integrazioni "Testo Unico sulla Sicurezza", il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

VISTO l'Accordo tra le OO.SS. di categoria e l'AGIDAE, che introduce nel settore della Scuola non statale cattolica, la figura del Rappresentante dei lavoratori;

VISTA la lettera C, punto 3 bis, del citato Accordo Nazionale che attribuisce al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza il diritto/dovere ad una adeguata formazione per l'espletamento dei compiti connessi alla funzione;

VISTO il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 16 gennaio 1997 sulla "individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione";

si conviene quanto segue:

A) MODALITÀ DEL CORSO DI FORMAZIONE PER I R.L.S.

1. Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate nel citato Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti l'incarico.
2. Il corso di formazione, i cui costi sono a carico dei datori di lavoro, potrà essere organizzato anche su base provinciale e/o regionale.
3. La durata minima del corso è di 32 ore, ripartite su non meno di 5 giorni lavorativi. Il R.L.S. è dispensato dallo svolgere attività lavorativa per la durata dell'intero corso. Qualora le ore di durata del corso fossero superiori all'orario settimanale individuale, le ore eccedenti vengono considerate come ore di ferie aggiuntive a quelle previste dal vigente CCNL.
4. Per la durata dell'intero corso spetta al R.L.S. la normale retribuzione e un rimborso chilometrico, qualora la sede del corso sia distante oltre 20 Km dall'abituale sede lavorativa. Il rimborso è pari ad un quinto del costo della ben-

zina per chilometro.

5. In caso di assenza dal corso, per motivi non dipendenti dalla volontà del R.L.S. e comunque previsti dal vigente CCNL, il R.L.S. sarà chiamato ad un eventuale successivo corso, con rimborso delle spese di viaggio, secondo quanto riportato al punto 4.

B) CONTENUTI MINIMI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E RUOLO DEGLI ORGANISMI PARITETICI

La salute sui posti di lavoro è il risultato di un'azione congiunta, frutto della collaborazione tra le parti coinvolte. Per attuare concretamente tale principio, il presente Accordo prevede interventi di formazione rivolti sia ai lavoratori che ai Rappresentanti per la Sicurezza.

Per i contenuti minimi della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, le parti, nel rispetto di quanto all'art. 1 del Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997, indicano nel successivo schema le specifiche materie oggetto del corso di formazione, che potranno comportare integrazioni e approfondimenti secondo i particolari indirizzi didattici di ciascun Istituto.

Il comma 7 bis dell'art. 37 del D.lgs 81/2008 assegna agli Organismi Paritetici un ruolo fondamentale e centrale per quanto riguarda la promozione e la progettazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da far assumere agli Organismi stessi un importante ruolo di monitoraggio nelle varie fasi del processo formativo e, pertanto, è opportuno che vengano attivati e ricercati i necessari ed idonei collegamenti con tutte quelle strutture pubbliche e private, che potranno contribuire a vari livelli alla realizzazione del percorso formativo, così come definito ai punti 1 e 2 della Seconda Parte dell'Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997.

SCHEMA FORMATIVO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:

- 1) Aspetti applicativi della nuova normativa
- 2) Aspetti giuridici generali:
 - 2.1) principi costituzionali e civilisti;
 - 2.2) soggetti destinatari delle normative:
 - datore di lavoro;
 - lavoratore;
 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
 - dirigente;
 - responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
 - preposto;
 - medico competente.
 - 2.3) I principali obblighi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Le misure di prevenzione in generale.

- 2.4) I diritti e gli strumenti partecipativi dei lavoratori: informazione, formazione, consultazione, ecc.
- 2.5) Le funzioni di vigilanza.
- 3) Le norme di igiene e sicurezza del lavoro:
 - 3.1) le normative previgenti al D.lgs 626/94; DPR 547/55, DPR 303/56 ecc., in generale, Direttive Comunitarie;
 - 3.2) il D.lgs 81/2008;
 - 3.3) la definizione ed individuazione dei fattori di rischio;
 - 3.4) la valutazione del rischio: significato e procedure;
 - 3.5) l'individuazione delle misure di prevenzione (tecniche, organizzative, procedurali).
- 4) La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza:
 - 4.1) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: D.lgs 81/2008;
 - 4.2) risorse informative aziendali, accesso ed utilizzo;
 - 4.3) il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella logica partecipativa e nel quadro delle relazioni sindacali;
 - 4.4) l'Accordo di comparto e la sua applicazione.
- 5) Nozioni di comunicazioni:
 - 5.1) comunicazione interpersonale e di gruppo in relazione al ruolo partecipativo del R.LS;
 - 5.2) comunicazione attiva/passiva con i lavoratori;
 - 5.3) comunicazione con gli altri soggetti della prevenzione.

Alla fine del corso, sarà rilasciato al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza un attestato comprovante l'avvenuta formazione, nel rispetto delle vigenti norme in materia.

L'attestazione è depositata in originale presso la Direzione dell'Istituto. Gli elenchi dei partecipanti al corso saranno depositati presso la Commissione Paritetica Regionale e da questa inviati alla Commissione Paritetica Nazionale.

C) LA DOCENZA

Le parti concordano che lo svolgimento della docenza in ordine alle materie i cui contenuti vertono su diritti e doveri del Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori, di cui ai punti 4) e 5), possa essere affidata a docenti segnalati dalle OO.SS. di categoria, firmatarie del CCNL, che comunicheranno i nominativi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo alla Commissione Paritetica Nazionale, che li trasmetterà alle Commissioni Paritetiche Regionali per competenza.

D) OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

I lavoratori, anche attraverso l'intervento del loro R.L.S., devono ricevere, secondo il dispositivo legislativo, una formazione adeguata (art. 50, lettera g, D.lgs 81/2008 e art. 1 Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997).

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'EB' and another that looks like 'df'. On the right side, there is a large, circular signature.

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

- 1) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione.
- 2) Nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sui posti di lavoro.
- 3) Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.
- 4) Materie previste dall'Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997.

R. Mancini

Ca

5

Sp. O. V. S.
6

EB

12
M. M.
C. M.

Allegato n. 4

ACCORDO TRA AGIDAE E OO.SS. DI CATEGORIA SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le OO.SS. e l'AGIDAE, considerata la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le Direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte dalla Legge 19 luglio 1997 n. 196 e dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riconoscono nell'istituto dell'apprendistato uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile. Il contratto di apprendistato è definito dalla vigente normativa secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b), al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

1 - L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dalla Legge n. 25/55, dal D.P.R. n. 16/56, dalla Legge n. 196/97 e dall'art. 68 della Legge n. 144/99 e relativo regolamento e dal D.lgs 10 settembre 2003 n. 276.

2 - Assunzione

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, nella misura massima del 20% del personale dipendente compreso quello assunto a tempo determinato.

3 - Percentuale di conferma

Le Istituzioni scolastiche non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

4 - Qualifiche e mansioni

1. Le Scuole/Istituti aderenti all'AGIDAE possono assumere giovani con contratto di apprendistato esclusivamente per i livelli e le funzioni appartenenti all'area del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di cui all'art. 37 del presente CCNL.

5 - Il Tutor

1. Qualora sia prevista la presenza di un tutor, la funzione potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti.
2. Le Scuole che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1 dell'art. 4, del Decreto Ministeriale 8 aprile 1998, indicano alla Regione e/o Ispettorati Provinciali la persona che svolge funzione di tutor al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
3. L'attività di tutoring è considerata a tutti gli effetti attività di docenza.
4. L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla differenza tra il livello di appartenenza e il IV livello limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico.
5. Nel caso in cui il tutoring sia inquadrato nel IV livello ha diritto ad un'indennità pari a euro 50,00 mensili.

6 - Durata del rapporto di apprendistato

Il contratto di apprendistato professionalizzante si applica esclusivamente al personale dell'Area Prima del personale amministrativo, tecnico e ausiliario di cui all'art. 37 del CCNL AGIDAE, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- livello primo: 24 mesi;
- livello secondo: 36 mesi;
- livello terzo: 36 mesi;
- livello quarto: 48 mesi.

7 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, al termine del contratto di apprendistato trasforma, nella misura minima del 70%, il rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.
2. Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per qualificarsi.
3. L'Istituto ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

8 - Periodo di prova

1. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata dall'art. 22 del presente CCNL.

9 - La formazione dell'apprendista - Contenuti e modalità della formazione

1. Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione esterna all'azienda in applicazione del Decreto del Ministero del Lavoro così come previsto dal D.M. 8 aprile 1998 e dalla Circolare del 16/7/98 n. 93.

2. Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate dal Decreto del Ministero del Lavoro dell'8/4/98 di applicazione delle norme di cui all'art. 16 della Legge 24 giugno 1997, n. 196.

3. Entro 3 mesi dalla firma del CCNL, le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa esterna all'azienda, secondo le previsioni del citato D.M. e la percentuale di personale da avviare.

10 - Durata della formazione esterna

1. Nelle ipotesi di formazione esterna all'azienda, pari a 150 ore annue, dovrà essere svolta in strutture formative accreditate ai sensi dell'art. 10 del Regolamento, dell'art.16 della Legge 24 giugno 1997, n. 196.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Per la formazione degli apprendisti, le Istituzioni scolastiche faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dall'ISFOL. Le attività formative, esterne ed interne, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

11 - Trattamento economico

1. L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ed allo stesso trattamento retributivo così parametrato:

- primo anno: 90% della retribuzione globale in atto;
- dal 13° mese: 100% della retribuzione globale in atto.

2. Per il trattamento di malattia si rinvia a quanto previsto dal presente CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto.

Allegato n. 5

**VERBALE DI INTESA
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA**

In data 5 giugno 2009 presso la sede nazionale AGIDAE sita a Roma in Via V. Bellini 10

si sono incontrate:

Associazione datoriale AGIDAE rappresentata da presidente Francesco Ciccimarra, sr. Daniela Gallo, sr. Teresita Moiraghi, sr. M. Annunciata Vai
FLC CGIL rappresentata da Massimo Mari
CISL SCUOLA rappresentata da Elio Formosa
UIL SCUOLA rappresentata da Adriano Enea Bellardini e Pasquale Proietti
SNALS Conf.S.A.L. Roberto Mollicone
SI/ASCA: *Giordana Raffi - Pierluigi Cas*

VISTO l'art. 2, comma 36 della legge 22 dicembre 2008, n. 203 e successive modificazioni;

VISTO l'art. 19 del decreto legge n. 185/08, convertito in legge n. 2/09 e successive modificazioni;

VISTO l'Accordo in sede di Conferenza Stato – Regioni del 12 febbraio 2009;

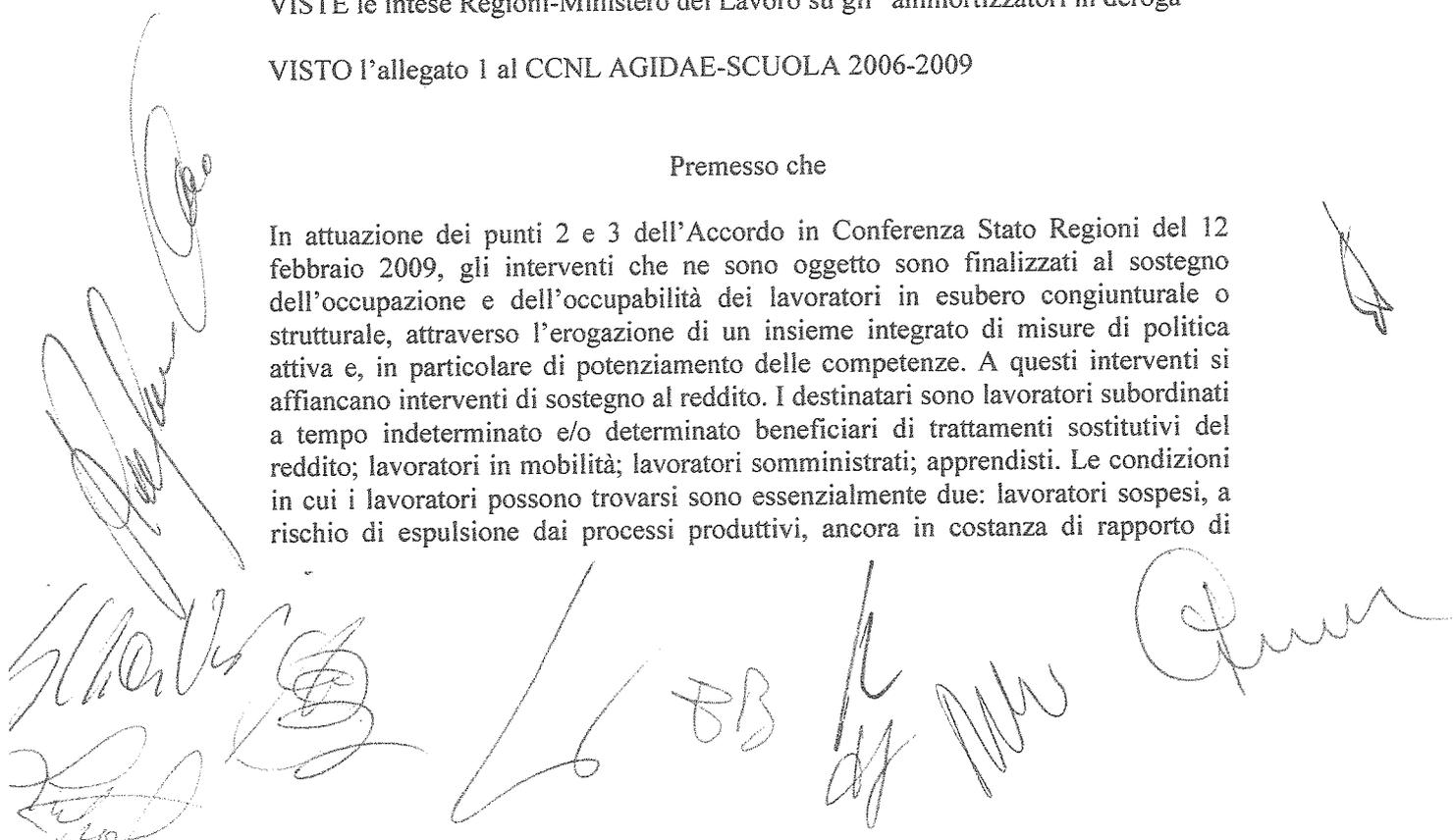
VISTA la delibera CIPE del 6 marzo 2009;

VISTE le intese Regioni-Ministero del Lavoro su gli "ammortizzatori in deroga"

VISTO l'allegato 1 al CCNL AGIDAE-SCUOLA 2006-2009

Premesso che

In attuazione dei punti 2 e 3 dell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 12 febbraio 2009, gli interventi che ne sono oggetto sono finalizzati al sostegno dell'occupazione e dell'occupabilità dei lavoratori in esubero congiunturale o strutturale, attraverso l'erogazione di un insieme integrato di misure di politica attiva e, in particolare di potenziamento delle competenze. A questi interventi si affiancano interventi di sostegno al reddito. I destinatari sono lavoratori subordinati a tempo indeterminato e/o determinato beneficiari di trattamenti sostitutivi del reddito; lavoratori in mobilità; lavoratori somministrati; apprendisti. Le condizioni in cui i lavoratori possono trovarsi sono essenzialmente due: lavoratori sospesi, a rischio di espulsione dai processi produttivi, ancora in costanza di rapporto di



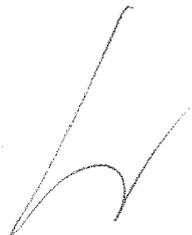
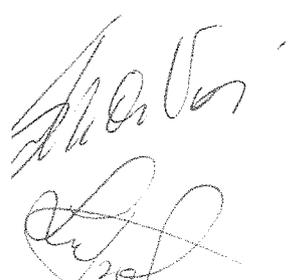
lavoro e i lavoratori già espulsi dai processi produttivi. Nel primo caso gli interventi saranno finalizzati ad utilizzare il periodo di sospensione per percorsi di riqualificazione/aggiornamento delle competenze coerenti con i fabbisogni professionali prodotti dalla evoluzione del profilo aziendale; nel secondo caso, ad orientare l'azione verso la ricollocazione del lavoratore.

Considerato che

- La perdurante crisi che sta attraversando anche il nostro Paese, accentuata dall'attuale fase di recessione, ha investito tutti i settori di produzione e dei servizi.
- Il comparto educativo e della scuola non statale a seguito degli effetti della crisi vive una condizione di riduzione della domanda, che si riflette in modo preoccupante sui sia sui livelli occupazionali, già soggetti a processi di riduzione di orari e di precariato diffuso, sia sui livelli reddituali.
- Il settore educativo e della scuola paritaria non gode di alcun ammortizzatore sociale, le parti ritengono necessario per fronteggiare tale situazione, ricorrere agli strumenti previsti dall'attuale legislazione. In particolare, intendono estendere a favore dei lavoratori che prestano la propria attività in istituzioni educative e scolastiche colpiti dalla crisi, tutele occupazionali e interventi di sostegno al reddito, anche attraverso percorsi di formazione.

Pertanto ritengono

- indispensabile sollecitare, a tal fine, le strutture territoriali a livello regionale delle rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali, nonché le commissioni paritetiche regionali, insediate o in via di insediamento, a promuovere azioni congiunte affinché il settore educativo e della scuola non statale possa essere inserito negli accordi regionali tra le categorie beneficiare degli ammortizzatori in deroga e del sostegno al reddito;
- che ciò deve concretizzarsi attraverso accordi con le Regioni, per consentire alle istituzioni educative ed alle scuole non statali in crisi l'accesso alle risorse finanziarie stabilite dai singoli accordi regionali;
- che nell'ipotesi in cui gli Accordi quadro regionali siano già stati stipulati sulla base delle Intese intercorse tra la Regioni stesse ed il Ministero del lavoro Salute e P.S., le parti impegnano le strutture territoriali a livello regionale delle rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali ad attivare ogni possibile percorso finalizzato ad includere nell'elenco dei



beneficiari dei trattamenti in deroga il settore educativo e scolastico paritario contrattualizzato.

- Per quanto riguarda il sostegno al reddito per il personale inquadrato con Contratti di Collaborazione anche a Progetto si fa esplicito riferimento alla normativa nazionale e alle normative regionali.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGIDAE

FLC CGIL

CISL SCUOLA

UIL SCUOLA

SNALS Conf.S.A.L.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

SIATISA
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]