

ALLEGATI

Allegato n. 1

ACCORDO TRA A.G.I.D.A.E e OO.SS. DI CATEGORIA SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI (art. 5, L. n. 236/93)
--

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 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 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 515/95

art. 1, c.4, L. n. 863/84 I

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 dalla associazione datoriale a cui aderisce, fornisce alle OO.SS.

a) L'elenco del personale iscritto al libro matricola (C.T.I., C.T.D., Part-Time, C.F.L.)

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) Documenti contabili riguardanti le entrate e le uscite, ovvero il bilancio di previsione per l'anno scolastico in corso.

c) Elenco (o 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).

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) Deroghe 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 a 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. 7 pagine.

Roma, 16 dicembre 1996

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.

Roma, 16 dicembre 1996

Allegato n. 2

ACCORDO NAZIONALE TRA LE OO.SS. SCUOLA E L'A.G.I.D.A.E. SU I CONTRATTI DI RIALLINEAMENTO

Il giorno 14 ottobre 1997 tra l'AGIDAE.e la CGIL-SCUOLA, la CISL-SCUOLA, la UIL-SCUOLA, lo SNALS e il SINASCA è stato sottoscritto il presente accordo.

Le parti

Considerato l'Accordo Interconfederale del settembre 1996 tra il Governo e le Parti Sociali nella parte in cui si conviene di regolarizzare il lavoro sommerso attraverso i contratti di gradualità anche al fine di rafforzare l'iniziativa categoriale;

Visto l'art. 5 del Decreto Legge n. 510/96, convertito in legge 28 novembre 1996, n. 608, recante le disposizioni in materia di contratti di riallineamento;

Visto l'art. 23 della legge 24 giugno 1997, n. 196, recante le disposizioni in materia di contratti di riallineamento retributivo;

Ravvisata la necessità, anche in funzione delle normative in via di definizione, che riguardano il settore della Scuola non Statale, di rendere omogenee al CCNL A.G.I.D.A.E., le normative e le retribuzioni sino ad oggi applicate da alcuni istituti di istruzione, attraverso il ricorso ai contratti di riallineamento retributivo,

concordano quanto segue:

1) Soggetti beneficiari . A decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo Nazionale, tutti gli istituti di istruzione cattolici operanti nei territori individuati all'art. 1 della legge 10 marzo 1986, n. 64 e all'art. 1 del D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218 e successive integrazioni (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, provincia di Rieti, Latina e Frosinone, comprensorio di bonifica del fiume Tronto, comuni della provincia di Roma compresi nel comprensorio della bonifica di Latina, isola del Giglio, D'Elba e di Capraia, territori di Venezia insulare, isole della Laguna e Centro storico di Chioggia), che non abbiano, prima della firma del presente accordo aderito ai CCNL di categoria e che intendano, per regolarizzare la loro posizione, aderire al CCNL A.G.I.D.A.E, potranno adottare, ai sensi delle leggi citate in premessa, i contratti di riallineamento retributivo al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di consentire la regolarizzazione retributiva e contributiva, nonché di accedere ai benefici contributivi previsti dalle normative vigenti in materia.

2) Ambito territoriale. L'ambito territoriale, previsto dalle vigenti normative di legge in materia, entro cui è possibile stipulare i contratti di riallineamento è la provincia.

3) Applicazione della normativa contrattuale. Per accedere al programma di riallineamento retributivo, gli Istituti dovranno accettare integralmente la parte normativa del citato contratto nazionale, ed applicarlo a tutto il personale dipendente a decorrere dalla data di adesione all' accordo Provinciale.

4) Programma di riallineamento. Gli Istituti scolastici o assimilati di cui al n. 1 del presente accordo, che applicano un regime retributivo inferiore ai minimi contrattuali, fissati dal contratto AGIDAE 1994/97, di riferimento, integrati con gli importi di cui al rinnovo del II biennio economico 96/97, adotteranno il programma di adeguamento delle retribuzioni, con ratei semestrali, per la durata massima di 36 mesi.

Il riallineamento graduale dei trattamenti economici dei lavoratori ai livelli di inquadramento previsti dal vigente CCNL, è comprensivo di tutte le voci inerenti agli artt. 19, 20, 21, 22 e 23 del CCNL AGIDAE 1994/97, relative ai minimi tabellari integrati con gli importi di cui al II biennio 1996/97 con l'esclusione dei soli superminimi.

L'importo del salario di anzianità, di cui all'art. 22 del vigente CCNL soggetto al programma di riallineamento retributivo, sarà calcolato individualmente prendendo a riferimento la data di assunzione.

5) Adesione. L'adesione all'accordo di riallineamento retributivo da parte dell'Istituto che ne ha fatto richiesta, dovrà risultare dalla sottoscrizione di un verbale il cui contenuto sarà definito in ambito provinciale tra le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL e l'A.G.I.D.A.E., nel rispetto di quanto al presente accordo.

Ai fini dell'applicazione dell'accordo saranno indette in ogni istituto le assemblee dei lavoratori, convocate e tenute dalle OO.SS. firmatarie dei contratti di riallineamento.

6) Variazione ai programmi. E' ammessa una sola variazione ai programmi di riallineamento contributivo, compresi quelli già stipulati, limitatamente ai tempi ed alle percentuali fissati dagli accordi provinciali, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 5 della legge n. 608/96.

7) Rinnovo CCNL di riferimento. In occasione rinnovo del CCNL AGIDAE 94/97 di riferimento, il programma di riallineamento retributivo sarà riparametrato ai nuovi minimi tabellari.

8) Contributi figurativi. L'Istituto a seguito della adesione all'accordo provinciale, attiverà nei tempi e nei modi stabiliti dall'art. 23, lettera d) della legge 24 giugno 1997, n. 196, tutte le procedure per l'accredito dei contributi figurativi a favore dei lavoratori dipendenti.

9) Ruolo delle Commissioni Paritetiche Regionali. Le Commissioni Paritetiche Regionali, ai sensi dell'art. 5, comma 6, della legge n. 608/96, sono gli organismi abilitati ad esprimere pareri agli Ispettorati Provinciali competenti per territorio e agli Istituti previdenziali, sulle modalità per contrastare forme di lavoro irregolare presenti nel territorio.

10) Diritto all'informazione. Al fine di garantire il diritto all'informazione sulle materie oggetto del presente accordo, gli Istituti devono dare preventiva informazione, sull'attuazione del programma di riallineamento retributivo, alle R.S.A. di Istituto.

11) Notifica dell'accordo di riallineamento. Gli accordi di riallineamento saranno depositati, a cura dell'A.G.I.D.A.E., ai competenti uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione e presso le sedi provinciali dell'Inps entro 30 giorni dalla stipula, ai sensi dell'art. 5, comma 2, della legge n. 608/96.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, valgono le norme nazionali e regionali in materia.

Sono altresì fatte salve le disposizioni integrative previste dalle leggi regionali in materia.

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 14 ottobre 1997

Allegato n. 3

Accordo nazionale A.G.I.D.A.E. e OO.SS. di categoria su la sicurezza e la salute dei lavoratori nelle istituzioni scolastiche D.lvo n. 626/94 - D.lvo n. 242/96

Il giorno 11 aprile 1997 tra L'AGIDAE e la CGIL-SCUOLA, la CISL SCUOLA, la UIL-SCUOLA, lo SNALS e il SINASCA

VISTO il D.Lvo n. 626 del 19.9.1994 integrato dal D.Lvo n. 242 del 19.3.1996, 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. 20 del D.Lvo 626/94, 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;

si conviene quanto segue:

PRIMA PARTE **Il rappresentante per la sicurezza**

L'art. 18 del D.Lvo 626/94 al 1° 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. 30 comma 4 debbono essere strutturati tenendo conto di eventuali portatori di handicap.

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. 18, comma 2).

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

1. 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.

2. Tempo di lavoro dedicato alla sicurezza

Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 19 del D.Lvo 626/94, negli istituti che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19, 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 il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSI o RSU se presenti. (cfr. art. 18/6)

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.

1. PROCEDURE PER L'ELEZIONE O LA DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA IN ISTITUTI CON PIÙ 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. 18, 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.

2. ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Per le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 19 del D.Lvo 626/94, 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. 19 del D.Lvo 626/94, 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. 19, comma 1, lett. e) e f) del D.Lvo 626/94.

Ha diritto inoltre di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art.4 comma 2, conservato presso l'istituto a norma dell'art.4 comma 3.

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

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. 19 del D.Lvo 626/94. 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. 11, comma 1 del D.lvo 626/94, 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 prevenzioni presenti nell'istituto.

Della riunione viene redatto relativo verbale.

PARTE SECONDA **Organismi paritetici**

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dallo art. 20 del D.Lvo 626/94, fermo restando quanto previsto dal 2° comma dello stesso articolo, concordano quanto segue:

1. Commissione Paritetica Nazionale

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 regionale, anche in relazione alla 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 Nazionale 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.Lvo 626/94, 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. 20 del D.Lvo 626/94. 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 sopracitati 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.

Allegato n. 4

**ACCORDO QUADRO NAZIONALE
PER LO SVOLGIMENTO DEI CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI
RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA DI CUI AL DECRETO
LEGISLATIVO N.626/94.**

Il giorno 8 ottobre 1997 tra l'AGIDAE e la CGIL-SCUOLA, la CISL-SCUOLA, , la UIL-SCUOLA, lo SNALS e il SINASCA,

VISTO il D.lvo n.626/94, integrato e modificato dal D.lvo n.242/96, 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 dell'11 aprile 1997 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 è, 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 dalla abituale sede lavorativa. Il rimborso è *pari ad* un quinto del costo della benzina 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 6 dell'art. 22 del D.Lvo 626/94 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 ai 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) i principi costituzionali e civilisti

2.2) i 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.Lvo 626/94; DPR n. 547/55, DPR n.303/56 ecc., in generale, Direttive comunitarie

- 3.2) il D.Lvo n. 626/94
- 3.3) definizione ed individuazione dei fattori di rischio
- 3.4) la valutazione del rischio: significato e procedure
- 3.5) 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.Lvo 626/94
 - 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) Comunicazioni 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 dei loro R.L.S., devono ricevere, secondo il dispositivo legislativo, una formazione adeguata (art. 19, lettera g, D.Lvo 626/94 e art. 1 Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997).

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

- 1) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché possibili danni e le 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.

Letto, approvato e sottoscritto.

Allegato n. 5

ACCORDO SINDACALE PER LA STIPULAZIONE DI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO L. 863/84, L. 407/90, L.451/94, L. 196/97

Premesso che ai sensi di legge gli Istituti aderenti alla AGIDAE intendono procedere alla formazione di giovani lavoratori relativamente alla qualifica docente di cui al livello V del vigente CCNL 1998/2001.

Le Organizzazioni stipulanti convengono sulla opportunità di realizzare contratti di formazione e lavoro come risultato di intese sindacali, nonché, di fissare uno schema tipo di riferimento per una corretta attuazione di esso.

1) Destinatari del CFL

Possono essere assunti con CFL i giovani di ambo i sessi, di età non inferiore ai 32 anni, forniti dei titoli minimi di studio per l'accesso alla qualifica.

Sono esclusi coloro che hanno avuto precedenti rapporti di lavoro con l'Istituto al di fuori dei casi previsti dalla legge 230/62.

Il CFL prosegue per tutta la durata prevista anche se nel corso del suo svolgimento il lavoratore supera il limite di età massima.

2) Durata del CFL

Il contratto di formazione da stipularsi avrà durata massima di 24 mesi, al termine del quale il rapporto di lavoro diviene a tempo indeterminato.

Il Cfl deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il giovane si intende assunto con un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato.

3) Stipulazione del CFL

I CFL potranno essere stipulati da quegli Istituti che nei 24 mesi precedenti non abbiano proceduto al licenziamento collettivo, plurimo ed individuale e/o abbiano proceduto a riduzioni di orario per riduzione di attività. Gli Istituti non potranno licenziare per riduzione di personale altri lavoratori, con contratto a tempo indeterminato, aventi la stessa qualifica durante la vigenza del CFL.

L'istituto potrà stipulare CFL nella percentuale massima del 10% dei lavoratori in servizio assunti con contratto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, copia del Cfl e del relativo progetto.

4) Inquadramento e retribuzione

Il livello di inquadramento funzionale ed economico iniziale è lo stesso di quello finale.

La durata del periodo di prova è stabilita in un mese, purché la verifica non riguardi la capacità professionale del giovane.

5) Formazione minima

I Cfl, la cui durata massima è di 24 mesi, sono finalizzati al conseguimento di professionalità docente di cui al IV e V liv. del CCNL AGIDAE 1998/2001. A tal fine sono previste un minimo di 150 ore annue di formazione.

NOTA: Il progetto di formazione e lavoro per gli istituti aderenti all'AGIDAE sarà concordato entro sei mesi dalla stipulazione del CCNL.

Allegato n. 6

ISTITUZIONI SCOLASTICHE: VERBALE DI ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE COMMISSIONI PROVINCIALI DI CONCILIAZIONE
--

Il giorno 18/10/2000 presso la Sede Nazionale dell'AGIDAE, sita in Roma in Via Bellini n. 10, tra:

- l'AGIDAE, rappresentata dal suo Presidente p. F. Ciccimarra, sr. F. Chemel, sr. M. Bar, fr. B. Amici¹
- la CGIL-Scuola rappresentata da A. Fossati e M. Mari,
- la CISL-Scuola rappresentata da V. Strazzullo e E. Formosa,
- la UIL-Scuola rappresentata da A. E. Bellardini,
- lo SNALS-CONFSAL rappresentato da A. Costanzo e I. Cota,
- il SINASCA rappresentato da P. Cao e F. Cilloni

è stato stipulato il presente accordo relativo alle procedure per la composizione delle controversie individuali e plurime in sede sindacale, in applicazione di quanto previsto dal Titolo IV, Cap. 2 della prima parte del CCNL AGIDAE 1998/2001 e dal D.Lgs. n. 80 del 31 marzo 1998.

Le parti convenute concordano quanto segue:

ARTICOLO 1

Vengono costituite, all'interno delle Commissioni Paritetiche Regionali previste dal Contratto, Commissioni di Conciliazione Provinciali.

L'attività di segreteria è curata dalla Commissione Paritetica Regionale.

La Commissione di Conciliazione Provinciale è composta da:

1. un rappresentante dell'AGIDAE a livello regionale;
2. un rappresentante a livello provinciale e/o regionale di ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL alla quale il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato.

I membri delle Commissioni di Conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla Legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a chiedere il tentativo di conciliazione in sede sindacale per il tramite dell'Organizzazione Sindacale alla quale si è iscritta o abbia conferito mandato.

L'AGIDAE o l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Provinciale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata a. r., fax-simile, consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo che certifichi la data di ricevimento.

La denuncia deve contenere gli elementi essenziali della controversia.

¹ Hanno partecipato ai lavori: sr. M. Ippolito, sr. M. A. Vai, sr. E. Brambilla.

Ricevuta la comunicazione la Commissione di Conciliazione provvederà, entro 20 giorni, alla convocazione delle parti interessate, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, il quale deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del D.Lgs. 80/98, che decorre dalla data di ricevimento (lettera a.r. o fax) o di presentazione a mano della richiesta dell'AGIDAE o dall'Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore ha conferito mandato.

ARTICOLO 2

La Commissione di Conciliazione Provinciale esperisce il tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410, 411, 412 del Codice di Procedura Civile, così come modificati dalla L. 533/73, D.Lgs 80/98 e dal D.Lgs 387/98.

Il processo verbale di conciliazione, di parziale accordo e/o di mancato accordo, vengono depositati, a cura della Commissione di Conciliazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro di competenza per territorio.

Il verbale, redatto secondo quanto previsto dalla legge, deve inoltre contenere al suo interno:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia;
2. la presenza dei conciliatori, sia di parte sindacale, che di parte datoriale, i quali abbiano depositate le firme presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio;
3. la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate.

I verbali di conciliazione, di mancato accordo e/o di parziale accordo, redatti in sei (6) copie, debbono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni, sia di parte sindacale che di parte datoriale.

Due copie del verbale debbono essere depositate, a cura della Commissione di Conciliazione, alla Direzione Provinciale del Lavoro ai sensi e per gli effetti del 3° comma dell'art. 411, dell'art. 412 del c.p.c. e dell'art. 2113 del c.c., così come modificati dalla Legge 533/73, dal D.Lgs 80/98, dal D.Lgs 387/98 e da ogni altra norma relativa alla conciliazione circa le vertenze di lavoro.

ARTICOLO 3

Qualora le parti, dopo l'invio della comunicazione del tentativo di conciliazione della controversia, abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa, in sede di Commissione Provinciale di Conciliazione, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto del 4° comma dell'art. 2113 del c.c. e degli artt. 410 e 412 del c.p.c. così come modificati dalla Legge 533/73, dal D.Lgs 80/98 e dal D.Lgs 387/98.

A tal fine il lavoratore dovrà conferire mandato per iscritto al rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, componente della Commissione Provinciale di Conciliazione di riferimento.

La Commissione di Conciliazione, nel recepire l'accordo tra le parti nel processo verbale, verifica il merito dell'accordo stesso.

Le Organizzazioni Sindacali, firmatarie del Contratto di Lavoro, per assicurare la corretta attuazione di quanto predetto, metteranno a disposizione a turno un loro rappresentante, provvisto dei requisiti previsti dalla legge.

ARTICOLO 4

In attesa della costituzione, promossa dal lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 300/70, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, del Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, possono essere demandate alla Commissione Paritetica Provinciale le vertenze relative all'impugnazione di provvedimenti disciplinari per il tentativo di conciliazione.

In caso di esito positivo di tale tentativo di conciliazione, l'Associazione datoriale provvederà a darne comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro per l'archiviazione della richiesta del lavoratore di costituzione del Collegio di Conciliazione ed Arbitrato.

ARTICOLO 5

Le vertenze collettive di lavoro restano di competenza della Commissione Paritetica Regionale, così come previsto dal CCNL.

ARTICOLO 6

Le decisioni assunte dalla Commissione Provinciale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Tale competenza resta di esclusiva pertinenza della Commissione Paritetica Nazionale così come previsto dal CCNL.

ARTICOLO 7

Il presente accordo è finalizzato e si applica nei confronti dei soli associati AGIDAE.

I mezzi necessari per il funzionamento delle Commissioni Provinciali di Conciliazione e per lo svolgimento delle procedure inerenti, sono assicurati dalle quote di assistenza contrattuale previste.

Il presente accordo entra in vigore dal 18/10/2000.