

**COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE
CCNL AGIDAE SCUOLA**

Verbale Accordo Sindacale

Il giorno 09 dicembre 2020, alle ore 16.00, a Roma, in sede AGIDAE, in modalità VIDEOCONFERENZA, si è riunita la Commissione Paritetica Nazionale in applicazione del CCNL AGIDAE/SCUOLA, composta da:

- per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, Fr. Bernardino Lorenzini, Suor Teresita Moiraghi, Suor Emanuela Brambilla, Suor Maria Annunciata Vai;
- per la FLC CGIL: Giusto Scozzaro; Leonardo Croatto;
- per la CISL Scuola: Elio Formosa;
- per la UIL Scuola Rua: Adriano Enea Bellardini;
- per lo SNALS CONF.S.A.L.: Silvestro Lupo; Giovanni Visco;
- per il SINASCA: Pierluigi Cao.

per concordare, in riferimento a cause riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19:

- I) la regolamentazione della didattica e del lavoro amministrativo a distanza nelle scuole paritarie;
- II) il ricorso alle prestazioni degli Ammortizzatori sociali per il personale dipendente (docente, non docente, ATA);
- III) il ricorso al lavoro intermittente.

I) Accordo per la regolamentazione della didattica e del lavoro amministrativo a distanza nelle scuole paritarie che applicano il CCNL AGIDAE/Scuola

LA COMMISSIONE

**dopo approfondito esame e attenta valutazione
premessi che**

- nella prima fase emergenziale le scuole paritarie hanno adottato, spesso in forme del tutto sperimentali, laddove possibile, il lavoro a distanza per garantire la continuità e la regolarità dell'anno scolastico e la sicurezza degli alunni e degli operatori;
- le Parti intendono con il presente Accordo, nel rispetto del vigente CCNL e delle normative nazionali, superare la fase autorganizzata e fornire alle scuole un adeguato strumento contrattuale di gestione della didattica a distanza (DAD) e del lavoro agile da remoto;
- la didattica a distanza è la forma di telelavoro contenuto nell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004;

- il lavoro di segreteria e amministrativo può essere svolto in modalità agile ai sensi della legge 22 maggio 2017 n.81 che offre un riferimento imprescindibile per individuare il lavoro agile definito anche smart working; tale lavoro è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro;

tenuto conto

della normativa vigente in materia di mercato del lavoro e di salute e sicurezza in epoca COVID 19;

conviene che

- il presente Accordo è lo strumento attuativo della normativa vigente che dispone che *“in corrispondenza della sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica, il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando strumenti informatici o tecnologici a disposizione...”*;

- per la gestione delle attività didattiche, in via transitoria e fino al termine dell'anno scolastico 2020/2021, l'insegnamento può essere svolto a distanza. Per le funzioni amministrative il lavoro può essere svolto da remoto in modalità agile.

- il lavoro agile e la didattica a distanza sono una modalità dell'organizzazione del lavoro per garantire la salute e la sicurezza sanitaria, garantire un servizio di interesse pubblico, migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro tenuto conto anche delle politiche di genere;

concorda che

- la didattica a distanza:

a) sarà effettuata nella generalità delle scuole, in caso di sospensione delle attività didattiche in presenza disposta a livello nazionale o locale;

b) per le scuole di secondo grado potrà essere effettuata in forma complementare, ovvero mediante attività didattiche in parte in presenza e in parte a distanza;

- ferma restando la disciplina legale con riferimento ai diritti di priorità, laddove la possibilità di accedere alla didattica a distanza sia circoscritta ad una parte dell'organico, la selezione del personale docente deve tenere conto dei seguenti criteri:

- tutela per i lavoratori fragili a rischio;
- esigenze di cura del personale;
- richieste pervenute dal lavoratore per ordine di grado e classi di concorso;
- sostenibilità del lavoro da remoto;

- la programmazione e la regolamentazione didattica sulla base delle discipline e delle esigenze metodologiche-didattico, le modalità di erogazione, di verifica e valutazione degli apprendimenti e le forme di flessibilità sono regolate dall'art.48 del CCNL AGIDAE 2016/2018.

**Tutto ciò premesso, e quanto premesso costituisce parte integrante del presente
Accordo,**

LA COMMISSIONE STABILISCE QUANTO SEGUE

1) - Orario di lavoro

Fermo restando quanto previsto dall'art. 48 del vigente CCNL AGIDAE, in caso di didattica a distanza effettuata in modalità sincrona o asincrona o in forma complementare a quella in presenza, è garantito, e normalmente retribuito, l'orario contrattuale individuale di lavoro del docente, che comprende anche le prestazioni connesse all'esercizio della funzione docente, nelle modalità programmate dal Collegio docenti.

Il docente assicura le prestazioni in modalità sincrona al gruppo classe o a gruppi circoscritti di alunni della classe, integrando, sulla base di quanto previsto dagli Istituti a seguito della programmazione del Collegio dei docenti, dette attività con altre in modalità asincrona, a completamento dell'orario contrattuale settimanale di lavoro.

I tempi di pausa, di cui al punto 6 (salute e sicurezza), previsti per le attività svolte con l'utilizzo di video terminale, come per la didattica a distanza, sono considerati parte integrante dell'orario di lavoro.

Le riunioni degli organi collegiali si svolgono in modalità a distanza, qualora stabilito dalle norme emergenziali.

2) - Prestazione interna ed esterna, gestione della quarantena. diritti contrattuali, diritto alla disconnessione

2.1 - Prestazione interna ed esterna

La prestazione lavorativa a distanza può essere svolta presso il proprio domicilio o altro luogo con dispositivi efficaci che devono essere comunicati all'Istituto.

Ogni istituzione scolastica paritaria del Sistema nazionale di istruzione e formazione definisce le modalità di realizzazione della didattica digitale integrata, in un equilibrato bilanciamento tra attività sincrone e asincrone.

Le attività **sincrone** comportano l'interazione in tempo reale tra gli insegnanti e il gruppo di studenti (es. videolezioni in diretta; lo svolgimento di elaborati digitali, la risposta a test con il monitoraggio in tempo reale da parte dell'insegnante).

Le attività **asincrone**, sono caratterizzate dall'assenza di interazione in tempo reale tra gli insegnanti e il gruppo di studenti (es. l'approfondimento individuale o di gruppo con l'ausilio di materiale didattico digitale fornito o indicato dall'insegnante; la visione di videolezioni, documentari o altro materiale video predisposto o indicato dall'insegnante; esercitazioni, produzione di relazioni in forma scritta/multimediale).

2.2 - Gestione della quarantena

Esclusi il caso in cui, a seguito di provvedimento dell'autorità sanitaria (ASL/ATS) e della consequenziale certificazione del medico di base (MMG), la quarantena venga "certificata" come malattia, il docente, che si trovi in quarantena fiduciaria o in isolamento fiduciario e la cui retribuzione sia a totale carico dell'Istituto, svolgerà regolarmente l'attività didattica a distanza, come stabilito al precedente punto 1) - *Orario di lavoro*, nei confronti delle proprie classi, sia che le stesse siano in quarantena, sia che svolgano regolare attività a scuola, nel qual caso sarà garantita la compresenza.

2.3 - Diritti contrattuali

Le prestazioni rese nella modalità a distanza o in lavoro agile non modificano gli orari individuali settimanali previsti dal vigente CCNL.

Il personale dipendente - docente e amministrativo - che svolge in tutto o in parte la propria attività in modalità a distanza o in modalità agile/smart working, mantiene tutti i diritti derivanti dal CCNL AGIDAE e dalle vigenti contrattazioni **aziendali**/regionali, riferibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a: malattia, maternità, permessi retribuiti, permessi ex L.104, permessi per visite mediche, corsi di aggiornamento, ferie, orario di lavoro, PAP, POC.

Per il personale ATA, la prestazione eccedente il normale orario di lavoro ("*lavoro straordinario*" ex art. 50 CCNL AGIDAE commi 9 e 10) viene riconosciuta e retribuita qualora effettivamente svolta e autorizzata dalla Direzione.

Tenuto conto dell'emergenza sanitaria e delle disposizioni delle autorità sanitarie e governative ai diversi livelli istituzionali, l'Istituto privilegia il lavoro svolto nella sede scolastica per favorire aspetti relazionali, collegiali, di coordinamento e di lavoro di gruppo, programmati nel collegio docenti.

2.4 - Disconnessione

Esaurito l'orario di lavoro giornaliero programmato, il dipendente ha diritto alla disconnessione. La contrattazione aziendale e/o territoriale può definire le figure professionali per le quali possono essere programmate fasce orarie per l'organizzazione del lavoro in autonomia. La mancata reperibilità fuori dalle fasce orarie programmate non è sanzionabile.

3) - Diritti sindacali

Il lavoro da remoto non sospende né riduce le libertà, i diritti, le agibilità sindacali che sono esercitati dal lavoratore anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui

lavora da remoto. Nello specifico, si dovranno prevedere le modalità di partecipazione da remoto, tramite collegamento in video call, alle assemblee sindacali, di ricezione delle necessarie informazioni dalle RSA e l'accesso alle bacheche sindacali digitali opportunamente realizzate. L'esercizio dell'attività sindacale per le RSA e per le RLS è regolamentato dal punto B) DIRITTI SINDACALI del vigente CCNL.

4) - Riservatezza e privacy ai tempi della didattica digitale

Nell'esercizio della didattica digitale, che si svolge nel rispetto dell'art. 4 della legge 300/70 in materia di controllo a distanza, è assicurata la riservatezza delle informazioni, dei dati personali, dell'identità personale con riferimento all'utilizzo e la custodia delle credenziali di accesso, il divieto di condivisione delle stesse, il divieto di far accedere alla piattaforma persone non autorizzate, la protezione da malware e attacchi informatici, nonché i comportamenti da adottare durante la didattica digitale e le conseguenze in caso di violazione di tali istruzioni. L'Istituto fornisce indicazioni agli studenti e ai genitori intestatari delle utenze, con riferimento all'uso corretto del proprio account, al fine di evitare l'utilizzo improprio e la diffusione illecita dei dati personali trattati di docenti e altri studenti.

5) - Formazione

Nell'ambito del D.lgs. n. 81/2008 va prevista una attività di formazione/informazione come condizione per accesso al lavoro a distanza. Le istituzioni scolastiche organizzano la necessaria formazione al personale docente sulla Didattica Digitale, con prioritario riferimento all'uso della piattaforma adottata. Nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è assicurato uno specifico modulo concernente l'uso degli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della didattica digitale e del lavoro agile da remoto.

6) - Salute e Sicurezza

A garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro a distanza, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il personale che svolge la sua attività con il videoterminale ha diritto all'interruzione (*pausa*) non inferiore a quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale della sua attività. Altre modalità possono essere definite nella contrattazione aziendale e/o territoriale. Nel computo dei tempi di interruzione (*pausa*) non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico,

che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.

La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro. Per quanto non previsto si fa riferimento all'art.175 del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008).

7) - Assegnazione e gestione di strumenti e attrezzature di lavoro, acquisto apparecchiature, forme di compensazione, indennità telelavoro

L'Istituto/datore di lavoro fornisce gli strumenti per espletare la didattica digitale e per il lavoro agile (compresa la connessione Internet), le regole sulla conservazione e sulla manutenzione/riparazione sull'utilizzo di strumentazione ergonomica e a norma antinfortunistica (es. cuffie, schermi, sedie ergonomiche ecc.). *In alternativa*, il personale dipendente utilizza i propri strumenti e attrezzature percependo un'indennità forfettaria mensile di 30,00 (trenta) euro a partire dal 01/01/2021 fino al 30 giugno 2021.

<p>II) Accordo sul ricorso alle prestazioni degli Ammortizzatori sociali per il personale dipendente al quale è applicato il CCNL AGIDAE</p>

**LA COMMISSIONE
dopo approfondito esame e attenta valutazione**

tenuto conto

- degli accordi AGIDAE/OO.SS. del 19 marzo 2020, del 5 maggio 2020 e del 7 settembre 2020, sul ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD) entro il 31 dicembre 2020;
- della possibilità, prevista dal DL. N. 137/20, di fare ricorso degli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD) entro il 31 gennaio 2021;

STABILISCE QUANTO SEGUE

a) - Retribuzione in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD)

In caso di ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD), previsto dall'art. 12 del DL. n. 137/20 "D. Ristori", entro il 31 gennaio 2021, fermo restando che ogni lavoratore deve essere preventivamente informato delle ore non lavorate per le quali il datore di lavoro chiede l'intervento del FIS/CIGD, viene applicato quanto disposto dall'accordo AGIDAE/OO.SS. del 7 settembre 2020 e ai lavoratori è corrisposta un'integrazione pari

al 10% della quota oraria FIS o CIGD spettante e viene mensilmente anticipato dal datore di lavoro l'assegno ordinario previsto dal FIS.

b) - *Calcolo della tredicesima mensilità in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD)*

La tredicesima mensilità, per i lavoratori in servizio a dicembre 2020, è calcolata secondo l'orario di lavoro stabilito dal contratto individuale di lavoro di ciascun dipendente nel corso dell'anno,

Per i periodi di fruizione di FIS e/o CIGD la tredicesima viene calcolata:

- a) per i periodi a zero ore sulla integrazione riconosciuta in base agli Accordi tra AGIDAE e le OO.SS;
- b) per i periodi parzialmente lavorati, sulla retribuzione delle ore effettivamente lavorate e sulla integrazione stabilita dagli Accordi sopra citati.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data antecedente al presente accordo, restano confermati i ratei di tredicesima mensilità eventualmente calcolati e corrisposti, seguendo i criteri sopra indicati.

Fatti salvi accordi regionali e/o aziendali di miglior favore.

c) - *Calcolo delle ferie in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD)*

Per i mesi in cui si è fatto ricorso all'assegno FIS o alla CIGD le ferie maturano secondo il rateo di 2,75 giorni/mese, per i mesi in cui la retribuzione mensile netta è stata integrata al 100%.

Diversamente, le ferie non maturano per le ore mensilmente non lavorate poste a carico del FIS/CIGD e il rateo di 2,75 giorni/mese si riduce in proporzione.

Fatti salvi accordi regionali e/o aziendali di miglior favore.

d) - Validità

Il presente accordo sul ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD) resta valido anche nel caso in cui venga disposta la possibilità di ricorrere agli ammortizzatori sociali per periodi successivi al 31 gennaio 2021.

**II) Dichiarazione congiunta sul ricorso al lavoro intermittente per cause
riconducibili allo stato di emergenza COVID-19**

**LA COMMISSIONE
dopo approfondito esame e attenta valutazione**

premessato che

- sono in corso provvedimenti del Governo sullo stato d'emergenza sanitaria con ricadute sulle attività didattiche ed educative;
- un considerevole numero di istituzioni educative e scolastiche non statali, anche a seguito del perdurare dello stato di crisi epidemiologica, hanno oggettive difficoltà a reperire personale docente ed educativo munito dei titoli e dei requisiti di legge, per le in sostituzioni del personale titolare;
- tale oggettiva difficoltà può determinare nell'anno scolastico in corso pesanti ricadute sulla continuità e sulla qualità del servizio educativo e scolastico;

tenuto conto

che nella gestione quotidiana degli Istituti si verificano improvvise e numerose assenze per condizioni di positività da COVID 19, di quarantena fiduciaria oppure di isolamento obbligatorio, al fine di ridurre e contenere l'emergenza sanitaria;

CONCORDA QUANTO SEGUE

1. di estendere la sfera di applicazione dell'art. 27 "Contratto di lavoro intermittente" del CCNL AGIDAE in vigore anche al personale educativo e docente;
2. che il contratto di lavoro intermittente, per il solo personale educativo e docente assunto per sostituzioni di personale legate alla pandemia in corso, possa essere stipulato senza limitazioni rispetto alle fasce di età;
3. che il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione sino al termine dell'anno scolastico 2020-2021.

Le Parti, valuteranno entro il mese di agosto 2021 il perdurare delle condizioni in premessa e l'impatto del presente accordo per successive valutazioni.

Il presente verbale costituito da n. 6 pagine è letto, firmato, sottoscritto.

Roma, 9 dicembre 2020.

Firmato:

- per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, Fr. Bernardino Lorenzini, Suor Teresita Moiraghi, Suor Emanuela Brambilla, Suor Maria Annunciata Vai;
- per la FLC CGIL: Giusto Scozzaro, Leonardo Croatto;
- per la CISL Scuola: Elio Formosa;
- per la UIL Scuola Rua: Adriano Enea Bellardini;
- per lo SNALS CONF.S.A.L.: Silvestro Lupo, Giovanni Visco;
- per il SINASCA: Pierluigi Cao.

