

ALLEGATI
AL CCNL AGIDAE SCUOLA 2006-2009
ALLEGATO N. 1

ACCORDO TRA AGIDAE e OO.SS. DI CATEGORIA
SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI
I CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI (Art. 5, L. 236/93)
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'esu-bero. 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 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 pre-videnziale 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 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) 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'esuberanza;
- 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 ri-pristinati 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. 72 (59) del CCNL. La riduzione deve computarsi su base annua per meglio definire e quantificare l'ammontare complessivo in riduzione e l'am-montare 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 idi 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) 70 ore eccedenti l'orario CCNL art. 47, punto 2 (*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. 5 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