

IL MONDO AI PICCOLI

Tutti i dipendenti sono tenuti all'osservanza delle norme contenute nel presente regolamento la cui applicazione è immediata.

Tali norme (artt. 65,66,38 e58) sono state estratte dalla normativa contrattuale di riferimento – CCNL *per i dipendenti dagli istituti scolastici gestiti da enti e privati* ANINSEI

Il presente regolamento verrà esposto, così come disposto dall'art.64 del richiamato CCNL ,nell'apposita bacheca dove verranno affisse anche tutte le comunicazioni ad integrazione e/o modifica riguardanti questo regolamento ed il personale, sia nella sua totalità che per gruppi.

Art. 65 **(Doveri del lavoratore)**

- I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato. In particolare, data la peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:
- a) di esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
 - b) di osservare l'orario di servizio;
 - c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
 - d) di rispettare e far rispettare agli alunni il regolamento interno dell'istituto;
 - e) di osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
 - f) di mantenere il segreto d'ufficio;
 - g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
 - h) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.
- Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:
- i) di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
 - l) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
 - m) di comunicare all'istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, sempreché compatibile;
 - n) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Art. 66 **(Provvedimenti disciplinari)**

Fermo restando quanto previsto al precedente art. 58, Parte seconda, del presente c.c.n.l., le infrazioni alle norme del c.c.n.l. possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo legge;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg di effettivo lavoro (6/26);
- licenziamento disciplinare.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 gg.

Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 gg dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 38

(Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro)

In caso di assenza per malattia o infortunio al lavoratore viene assicurato il seguente trattamento:

- a) mantenimento del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare;
- b) integrazione delle indennità a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico in modo da raggiungere complessivamente:
 - il 75% della retribuzione mensile dal 1° al 10° giorno;
 - il 100% della retribuzione mensile dall'11° al 180° giorno.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carenza o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore, la scuola ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

Art. 58

(Licenziamento per mancanze)

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ordinario disposta dal legale rappresentante dell'istituto può avvenire per iscritto in qualsiasi periodo dell'anno con la corresponsione del t.f.r. ai sensi degli artt. 2118 e 2119 cod. civ., con rispetto del preavviso.

Il licenziamento del dipendente, quando ricorrano gli estremi della L. n. 604/1966, della L. n. 300/1970, della L. n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015, non può avvenire che per giusta causa e/o per giustificato motivo. Sono da considerarsi, tra gli altri motivi che giustificano il licenziamento:

- a) sentenza di condanna penale, passata in giudicato, per reati previsti quale causa di destituzione dal pubblico impiego;
 - b) gestione in proprio di scuole private o assunzione di responsabilità di direzione in altre scuole private;
 - c) trasgressione al divieto di impartire ripetizioni agli alunni del proprio istituto;
 - d) atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
 - e) mancanza dei titoli richiesti per l'insegnamento, rilevata dalle competenti autorità.
- L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'istituto.

Napoli li, **09 Gennaio 2011**

il legale rappresentante

