

Lo SNALS non ha firmato il C.C.N.L. per gli anni 2016-2018 perché.....

- *Questioni di fondo*
- *I diritti disattesi: l'articolato del C.C.N.L. per il personale della scuola*
- *Approfondimenti*
- *Le tabelle riportanti gli aumenti retributivi*

I perché del no alla firma del rinnovo contrattuale

Le questioni di fondo

- **Una questione di metodo e non solo.** Dopo una nottata da incubo tra rinvii e lunghe attese, all'alba del giorno 9 L'ARAN ha consegnato alle OO.SS. il testo del contratto del CCNL con la richiesta (imperativa) di decidere se sottoscriverlo o meno nell'arco di un tempo breve, non più di 15 minuti. A fronte di tale richiesta lo SNALS che ha sempre inteso il proprio ruolo in termini di partecipazione attiva ha deciso di non firmare un testo che meritava per le novità introdotte una lettura attenta ed un confronto articolato e su piano paritetico.
- **Risorse largamente insufficienti.** Le risorse assegnate non coprono il recupero della perdita del potere di acquisto che fino alla firma tutte le OO.SS. hanno rivendicato come punto di partenza della contrattazione. Inspiegabilmente altre sigle hanno ritenuto l'offerta di una mancia soddisfacente. Nei fatti chi ha firmato ha siglato un contratto a perdere. Rispetto alle sbandierate cifre, si cela una verità numericamente inequivocabile: gli aumenti reali vanno da circa 30 a 50 euro procapite. Da notare inoltre che non tutti i 200 milioni di euro destinati al bonus premiale sono stati messi a disposizione per il tabellare, e che non sussiste nessuna garanzia circa il rifinanziamento della quota perequativa prevista dal 1/3/2018 al 31/12/2018.
- **Peggiorato il quadro complessivo delle relazioni sindacali**
- **Insegnamento e attività funzionali all'insegnamento.** Aumentano le competenze professionali previste per l'esercizio della docenza e c'è confusione tra l'attività d'insegnamento e le attività funzionali all'insegnamento. In mancanza di una loro chiara regolamentazione, c'è il rischio che a prevalere sia l'arbitrio sulla legalità.
- **Il contratto siglato ha recepito sia la Legge 107 sia i D. Lgs 74 e 75 del 2017 (decreti Madia) e il D.Lgs 150 del 2009 (decreto Brunetta).** Al riguardo è appena il caso di evidenziare che il personale della scuola ha più volte manifestato contro l'applicazione della L.107 del 2015 e non si riconosce tuttora nelle disposizioni di cui ai decreti Madia e Brunetta, in quanto non del tutto congrui con le finalità e le peculiarità delle istituzioni scolastiche.
- **Discriminato il personale ATA.** per la mancata regolamentazione della sostituzione dei DSGA, per il carico eccessivo gravante sulle segreterie e per la mancata soluzione delle supplenze concernenti gli A.A e A.T.

I diritti disattesi: l'articolato del CCNL

Tra le novità:

L'articolato è diviso in una parte generale che riguarda tutti i comparti, e una parte specifica per:

- Istituzioni scolastiche ed educative;
- Accademie di Alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
- Università, Istituzioni universitarie e Aziende universitario-ospedaliere;
- Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

Art. 1

Campo di applicazione e struttura del contratto

“Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto

- specifiche sezioni: contenenti le disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le amministrazioni destinatarie della sezione stessa, che sono:
 - Istituzioni scolastiche ed educative;
 - Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 - Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
 - Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.”

Art. 1

Campo di applicazione e struttura del contratto

“Comma 10. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.”

Art. 6 Confronto

Viene introdotto, nell'ambito delle relazioni sindacali, il confronto che altro non è che la sintesi delle posizioni emerse, ovvero non è assimilabile alla contrattazione, ma tutt'al più ad una semplice informativa. Non viene affermato il diritto all'*informativa successiva*

"1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. "

Art. 7. comma 3

I contratti Integrativi hanno validità triennale. I criteri di ripartizione delle risorse POSSONO essere negoziati annualmente.

Al riguardo non si comprende il perché del «possono», e ancor più non si precisa chi ha la potestà di decidere sulla cadenza di detta ripartizione.

"Art. 7 Contrattazione integrativa

3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale."

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Per il personale ATA

Sono confermati tutti gli obblighi, le sanzioni e le procedure già previste nei decreti 150/2009 ("Brunetta") e 74-75/2017 ("Madia").

Per non far sorgere equivoci o alimentare false aspettative il contratto afferma (art. 12 co.8) che *"resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs 165/2001"*.

E' introdotta anche una *"via conciliativa"* per determinare concordemente la sanzione (il patteggiamento).

L'impegno delle OO.SS. era di riportare la materia disciplinare nella contrattazione per individuare le sedi deputate all'esame dei casi concreti.

Ed invece ci si è limitati a subire quanto già previsto.

"Art. 10 Destinatari

1. Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al presente Titolo si applicano **al personale ausiliario tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche** ed educative, al personale degli Enti ed Istituzioni di ricerca, delle Università, nonché al personale docente, amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente dell'AFAM sono previste, nella Sezione di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare."

Art. 17 Determinazione concordata della sanzione

Comma 1. "L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

Comma 3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001."

Art. 20 Differenziazione premi individuali

E' inaccettabile che la funzione docente sia gerarchizzata e che si pretenda di valutare la qualità dell'insegnamento.

Comma 1. "Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, **secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione**, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi

Comma 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1."

Art. 21 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

E' un articolo punitivo. Nell'Organismo paritetico” si valutano i dati sulle assenze. Nei casi di assenze medie significative (non è precisato a che livello) vengono proposte misure di miglioramento. Se non si raggiungono gli obiettivi l'anno dopo: blocco dell'incremento dei fondi destinati ai trattamenti accessori. Viene coinvolta anche la “premierità individuale”.

Le assenze di qualcuno le paga chi lavora!

"**Comma 1.** In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 9, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionalesono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

Comma 2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premierità individuale."

Art. 22 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola

- **Art. 22, comma 2, lett. a), b) e c).**

E' assolutamente antidemocratico la volontà di escludere le OO.SS. dissenzienti rispetto ai contenuti del CCNL (e dunque NON firmatarie) dalla stipula di Contratti integrativi a tutti i livelli. Il nostro Studio Legale sta valutando l'illegittimità del presente punto.

Comma 2."La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:

- a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
- b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale."

Art. 22 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola

Art. 22, comma 4 lett. a1).

Mobilità: i docenti possono presentare istanza volontaria non prima di tre anni dalla precedente qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente;

La possibilità di presentare istanza di mobilità non prima dei tre anni successivi all'ottenimento della scuola richiesta non è accettabile. Molti colleghi operano a distanza notevole da casa (anche per effetto delle immissioni in ruolo a livello nazionale) e, dalla formulazione si comprende che i trasferimenti avverranno in anni differenziati a seconda della situazione dei singoli: ciò vuol dire che una sede gradita può essere negata ad un collega con alto punteggio, ma vincolato al triennio ed ottenuta da chi ha minore punteggio, ma si può muovere nell'anno in cui tale sede si libera.

Tutto ciò in presenza di utilizzazioni annuali (che interessano prevalentemente l'Amministrazione).

Art. 22 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola

Art. 22, comma 4 lett. b).

A livello di contrattazione regionale mancano i criteri di assegnazione dei docenti alle reti di scuole.

Sono oggetto di contrattazione integrativa: a livello regionale:

- "le linee di indirizzo ed i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
- i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal MIUR, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;
- i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 23;
- i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
- le materie di cui ai punti a1), a2), a3), a4) ove delegate dal contratto di livello nazionale e nei limiti ivi previsti;"

Art. 22 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola

Art. 22, comma 4 lett. c).

A livello di Istituzione Scolastica manca la contrattazione sull'assegnazione alle sedi di servizio (plessi e succursali) del personale Docente ed ATA. Ciò è di estrema gravità in quanto molte Istituzioni scolastiche hanno sedi in comuni diversi e distanti tra di loro. Ed i docenti potrebbero essere non essere garantiti nei loro diritti all'atto delle assegnazioni di dette sedi. Si precisa che detta materia è solo oggetto di confronto come da "Art. 22 comma 8 lett. B2."

Art. 22 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola

Non è più prevista l'informazione su:

- nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto;**
- verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse.**

Art. 27 Profilo professionale docente

Nel “**Profilo professionale Docente**” sono previste nuove competenze: informatiche, linguistiche (ovviamente non riferite alla lingua italiana) ed organizzativo – relazionali.

"**Comma 1.** Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, **informatiche, linguistiche**, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo- relazionali, di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola."

Art. 28 Attività dei docenti

Gli insegnanti possono essere utilizzati anche in attività organizzative e per supplenze sino a 10 giorni.

"Comma 1. Fermo restando l'articolo 28 del CCNL 29/11/2007, l'orario di cui al comma 5 di tale articolo può anche essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa di cui al comma 3 o quelle organizzative di cui al comma 4, ferma restando la prioritaria copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici. Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria sono destinate alle supplenze sino a dieci giorni."

Art. 28 Attività dei docenti

Art. 28, comma 3. Le attività di potenziamento dell'offerta formativa comprendono l'orientamento, la formazione, l'inclusione scolastica, il diritto allo studio, ecc. , e sono ulteriori rispetto all'attività curricolare. Esse possono essere retribuite quando eccedono le ore funzionali.

Tali attività saranno retribuite dopo aver completato tutte le 40 più le ulteriori (fino a 40 per chi ha più di 6 classi) previste dall'art. 29 comma 3 lett. b del vecchio contratto;

data la dizione del CCNL dette attività di potenziamento sembrano diventate obbligatorie in quanto non esiste la possibilità di rifiuto se possono essere retribuite;

Io SNALS CONFESAL è assolutamente contrario a qualsiasi formula non chiara sulla netta distinzione tra attività di insegnamento e attività funzionali

- Si configura come aumento occulto dell'orario di insegnamento dei Docenti.

Art. 29 Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo

Il contratto (art. 29) rinvia ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale –entro luglio 2018 – la definizione della tipologia delle infrazioni, delle sanzioni e l’individuazione di una procedura conciliativa.

Lo SNALS ritiene che il rinvio delle questioni di cui sopra non porterà nessuna novità in quanto le parti che hanno sottoscritto il contratto hanno già convenuto che la contrattazione “*avvenga nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 165 del 2001*” che contiene tutto quanto previsto dai due decreti Brunetta e Madia.

Basterà ricopiare gli artt. 55 e seguenti e la “questione” sarà conclusa.

TITOLO III RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 12 Sanzioni disciplinari

Per il personale ATA

- Sono confermati tutti gli obblighi, le sanzioni e le procedure già previste nei decreti 150/2009 (“Brunetta”) e 74-75/2017 (“Madia”).
- Per non far sorgere equivoci o alimentare false aspettative il contratto afferma (art. 12 co.8) che *“resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. 116/2016 e dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs 165/2001”*.
- E' introdotta anche una *“via conciliativa”* per determinare concordemente la sanzione (il patteggiamento).
- L'impegno delle OO.SS. era di riportare la materia disciplinare nella contrattazione per individuare le sedi deputate all'esame dei casi concreti. Invece ci si è limitati a subire quanto già previsto.

Artt. 30, 31, 32, 33.

- Disciplinano importanti problematiche concernenti il personale ATA.
- Si configura un'enorme disparità di trattamento tra ATA e docenti.

TITOLO IV PERSONALE ATA

Art. 30 Periodo di prova

Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.

Art. 31 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

"1. Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazione di ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonchè con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce, 15, comma 2 del CCNL del 29/11/2007. Resta fermo quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo."

Art. 32 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 15, comma 1, II alinea, del CCNL 29/11/2007.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce l'art. 15, comma 6 e comma 7 del CCNL del 29/11/2007.

Art. 34

Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA

"Comma 2. Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

Comma 3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, presso l'ARAN e con la partecipazione di una rappresentanza del Miur, alla quale sono affidati i seguenti compiti:"

Le Tabelle

Gli aumenti retributivi.

COLL.SCOLASTICO										
	Importo Stipendiale	CIA	Ass. Preq. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Preq. 9,15%	Imp. CIA 9,15%	Netto periodo dall'1/3 al 31/12/18	Netto periodo dall'1/1/2019	Aliquota Irpef
fascia 0-8	43,00 €	8,40 €	29,00 €	80,40 €	38,21 €	33,98 €	7,63 €	55,58 €	35,29 €	23%
fascia 9-14	47,00 €	8,40 €	27,00 €	82,40 €	41,76 €	32,16 €	7,63 €	53,96 €	36,06 €	27%
fascia 15-20	50,00 €	8,40 €	25,00 €	83,40 €	44,43 €	30,34 €	7,63 €	54,58 €	38,00 €	27%
fascia 21-27	52,00 €	8,40 €	25,00 €	85,40 €	46,20 €	30,34 €	7,63 €	55,88 €	39,30 €	27%
fascia 28-34	54,00 €	8,40 €	24,00 €	86,40 €	47,98 €	29,44 €	7,63 €	56,51 €	40,60 €	27%
da 35	56,00 €	8,40 €	24,00 €	88,40 €	49,76 €	29,44 €	7,63 €	57,81 €	41,89 €	27%
COLL.SCOLASTICO DEI SERVIZI/ADD. AZ. AGRARIE										
	Importo Stipendiale	CIA	Ass. Preq. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Preq. 9,15%	Imp. CIA 9,15%	Netto periodo dall'1/3 al 31/12/18	Netto periodo dall'1/1/2019	Aliquota Irpef
fascia 0-8	44,00 €	8,40 €	28,00 €	80,40 €	39,09 €	33,07 €	7,63 €	55,57 €	35,98 €	23%
fascia 9-14	48,00 €	8,40 €	25,00 €	81,40 €	42,65 €	30,34 €	7,63 €	53,28 €	36,70 €	27%
fascia 15-20	51,00 €	8,40 €	24,00 €	83,40 €	45,31 €	29,44 €	7,63 €	54,57 €	38,65 €	27%
fascia 21-27	54,00 €	8,40 €	22,00 €	84,40 €	47,98 €	27,62 €	7,63 €	55,19 €	40,60 €	27%
fascia 28-34	56,00 €	8,40 €	22,00 €	86,40 €	49,76 €	27,62 €	7,63 €	56,48 €	41,89 €	27%
da 35	57,00 €	8,40 €	23,00 €	88,40 €	50,64 €	28,53 €	7,63 €	57,80 €	42,54 €	27%
ASS.AMM.VI/TECNICI/CUOCO/INFERMIERE/GUARDAROBIERE										
	Importo Stipendiale	CIA	Ass. Preq. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Preq. 9,15%	Imp. CIA 9,15%	Netto periodo dall'1/3 al 31/12/18	Netto periodo dall'1/1/2019	Aliquota Irpef
fascia 0-8	48,00 €	9,20 €	24,00 €	81,20 €	42,65 €	30,16 €	8,36 €	53,15 €	37,23 €	27%
fascia 9-14	53,00 €	9,20 €	20,00 €	82,20 €	47,09 €	26,53 €	8,36 €	53,74 €	40,48 €	27%
fascia 15-20	57,00 €	9,20 €	18,00 €	84,20 €	50,64 €	24,71 €	8,36 €	55,01 €	43,07 €	27%
fascia 21-27	60,00 €	9,20 €	16,00 €	85,20 €	53,31 €	22,89 €	8,36 €	55,63 €	45,02 €	27%
fascia 28-34	63,00 €	9,20 €	15,00 €	87,20 €	55,98 €	21,99 €	8,36 €	56,91 €	46,96 €	27%
da 35	65,00 €	9,20 €	15,00 €	89,20 €	57,75 €	21,99 €	8,36 €	58,21 €	48,26 €	27%

COORDINATORE AMM.VO E TECNICO										
	Importo Stipendiale	CIA	Asss. Perek. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Perek. 9,15%	Imp. CIA 9,15%	Netto periodo dall'1/3 al 31/12/18	Netto periodo dall'1/1/2019	Aliquota Irpef
fascia 0-8	55,00 €	9,20 €	17,00 €	81,20 €	48,87 €	23,80 €	8,36 €	53,05 €	41,77 €	27%
fascia 9-14	61,00 €	9,20 €	12,00 €	82,20 €	54,20 €	19,26 €	8,36 €	53,62 €	45,67 €	27%
fascia 15-20	67,00 €	9,20 €	8,00 €	84,20 €	59,53 €	15,63 €	8,36 €	54,86 €	49,56 €	27%
fascia 21-27	72,00 €	9,20 €	4,00 €	85,20 €	63,97 €	11,99 €	8,36 €	55,45 €	52,80 €	27%
fascia 28-34	77,00 €	9,20 €	- €	86,20 €	68,41 €	8,36 €	8,36 €	56,04 €	56,04 €	27%
da 35	81,00 €	9,20 €	- €	90,20 €	71,97 €	8,36 €	8,36 €	49,80 €	49,80 €	38%
DIRETTORE SGA										
	Importo Stipendiale	Indennità Direzione	Asss. Perek. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Perek. 9,15%	Imp. CIA 9,15%	Netto periodo dall'1/3 al 31/12/18	Netto periodo dall'1/1/2019	Aliquota Irpef
fascia 0-8	63,00 €	6,50 €	9,00 €	78,50 €	55,98 €	14,08 €	5,91 €	51,14 €	45,17 €	27%
fascia 9-14	70,00 €	6,50 €	6,00 €	82,50 €	62,20 €	11,36 €	5,91 €	53,69 €	49,71 €	27%
fascia 15-20	77,00 €	6,50 €	3,00 €	86,50 €	68,41 €	8,63 €	5,91 €	56,24 €	54,25 €	27%
fascia 21-27	84,00 €	6,50 €	- €	90,50 €	74,63 €	5,91 €	5,91 €	49,93 €	49,93 €	38%
fascia 28-34	92,00 €	6,50 €	- €	98,50 €	81,74 €	5,91 €	5,91 €	54,34 €	54,34 €	38%
da 35	99,00 €	6,50 €	- €	105,50 €	87,96 €	5,91 €	5,91 €	58,20 €	58,20 €	38%

DOCENTE SCUOLA INFANZIA E PRIMARIA										
	Importo Stipendiale	RPD	Asss. Pereg. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Pereg. 9,15%	Imp. CIA 9,15%	Netto periodo dall'1/3 al 31/12/18	Netto periodo dall'1/1/2019	Aliquota Irpef
fascia 0-8	56,00 €	10,50 €	19,00 €	85,50 €	49,76 €	26,80 €	9,54 €	55,89 €	43,29 €	27%
fascia 9-14	62,00 €	10,50 €	14,00 €	86,50 €	55,09 €	22,26 €	9,54 €	56,46 €	47,18 €	27%
fascia 15-20	67,00 €	12,80 €	8,00 €	87,80 €	59,53 €	18,90 €	11,63 €	57,25 €	51,95 €	27%
fascia 21-27	73,00 €	12,80 €	3,00 €	88,80 €	64,86 €	14,35 €	11,63 €	57,83 €	55,84 €	27%
fascia 28-34	78,00 €	15,70 €	- €	93,70 €	69,30 €	14,26 €	14,26 €	61,00 €	61,00 €	27%
da 35	82,00 €	15,70 €	- €	97,70 €	72,86 €	14,26 €	14,26 €	54,01 €	54,01 €	38%
DOCENTE DIPLOMATO IST. II GRADO										
	Importo Stipendiale	RPD	Asss. Pereg. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Pereg. 9,15%	Imp. CIA 9,15%	Netto periodo dall'1/3 al 31/12/18	Netto periodo dall'1/1/2019	Aliquota Irpef
fascia 0-8	56,00 €	10,50 €	19,00 €	85,50 €	49,76 €	26,80 €	9,54 €	55,89 €	43,29 €	27%
fascia 9-14	62,00 €	10,50 €	14,00 €	86,50 €	55,09 €	22,26 €	9,54 €	56,46 €	47,18 €	27%
fascia 15-20	67,00 €	12,80 €	9,00 €	88,80 €	59,53 €	19,81 €	11,63 €	57,91 €	51,95 €	27%
fascia 21-27	75,00 €	12,80 €	4,00 €	91,80 €	66,64 €	15,26 €	11,63 €	59,79 €	57,13 €	27%
fascia 28-34	80,00 €	15,70 €	- €	95,70 €	71,08 €	14,26 €	14,26 €	62,30 €	62,30 €	27%
da 35	84,00 €	15,70 €	- €	99,70 €	74,63 €	14,26 €	14,26 €	55,12 €	55,12 €	38%

DOCENTE SCUOLA MEDIA	Importo Stipendiale	RPD	Asss. Pereg. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Pereg. 9,15%	Imp. CIA 9,15%	Netto periodo dall'1/3 al 31/12/18	Netto periodo dall'1/1/2019	Aliquota Irpef
fascia 0-8	60,00 €	10,50 €	15,00 €	85,50 €	53,31 €	23,17 €	9,54 €	55,83 €	45,88 €	27%
fascia 9-14	68,00 €	10,50 €	9,00 €	87,50 €	60,42 €	17,72 €	9,54 €	57,04 €	51,07 €	27%
fascia 15-20	74,00 €	12,80 €	3,00 €	89,80 €	65,75 €	14,35 €	11,63 €	58,48 €	56,49 €	27%
fascia 21-27	80,00 €	12,80 €	- €	92,80 €	71,08 €	11,63 €	11,63 €	60,38 €	60,38 €	27%
fascia 28-34	86,00 €	15,70 €	- €	101,70 €	76,41 €	14,26 €	14,26 €	56,22 €	56,22 €	38%
da 35	91,00 €	15,70 €	- €	106,70 €	80,85 €	14,26 €	14,26 €	58,97 €	58,97 €	38%
DOCENTE LAUREATO IST. II GRADO	Importo Stipendiale	RPD	Asss. Pereg. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Pereg. 9,15%	Imp. CIA 9,15%	Netto periodo dall'1/3 al 31/12/18	Netto periodo dall'1/1/2019	Aliquota Irpef
fascia 0-8	60,00 €	10,50 €	15,00 €	85,50 €	53,31 €	23,17 €	9,54 €	55,83 €	45,88 €	27%
fascia 9-14	69,00 €	10,50 €	9,00 €	88,50 €	61,31 €	17,72 €	9,54 €	57,69 €	51,72 €	27%
fascia 15-20	76,00 €	12,80 €	3,00 €	91,80 €	67,53 €	14,35 €	11,63 €	59,77 €	57,78 €	27%
fascia 21-27	85,00 €	12,80 €	- €	97,80 €	75,52 €	11,63 €	11,63 €	54,03 €	54,03 €	38%
fascia 28-34	91,00 €	15,70 €	- €	106,70 €	80,85 €	14,26 €	14,26 €	58,97 €	58,97 €	38%
da 35	95,00 €	15,70 €	- €	110,70 €	84,41 €	14,26 €	14,26 €	61,18 €	61,18 €	38%