



LUNEDÌ 5 MARZO 2018 • Anno XLIII

SUPPL. AL NUMERO **10**

SCUOLA **SNALS**

www.editorialebmitaliana.it

www.snals.it

Settimanale del Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola

aderente alla **confsal**

Tariffa R.O.C. Poste Italiane s.p.a. - spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46), art. 1, comma 1, d.c.b. Roma

Lo **SNALS-CONFESAL** ha detto

NO!

alla firma del
CONTRATTO
perché

OFFENDE la dignità professionale di tutto il personale del Comparto
CORRISPONDE aumenti economici irrisori
ATTUA i principi negativi della "Buona Scuola" e dei decreti "Brunetta" e "Madia"
INTRODUCE un vincolo triennale per i trasferimenti
E NON SOLO ...

Dai
IL TUO

SI!

per darci
più forza

VOTA la lista **SNALS-CONFESAL**
alle elezioni **RSU** del **17-18-19 APRILE**

Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola

www.snals.it
@SindacatoSnals

a cura della Segreteria Generale e dei Responsabili degli uffici Snals-Confesal

INDICE

OSSERVAZIONI

PRINCIPALI OSSERVAZIONI IN MERITO AL CCNL NON SOTTOSCRITTO DALLO SNALS CONFSAI	3
---	----------

APPROFONDIMENTI

LE NUOVE NORME CONTRATTUALI A CONFRONTO CON LE PRECEDENTI	5
LE RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA.....	5
AREA DOCENTI	6
PERSONALE ATA.....	7
DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI	8
DISINCENTIVAZIONI ASSENZE	8
TRASFERIMENTI DOCENTI.....	8
ELEMENTO PEREQUATIVO	9
AUMENTI TABELLARI	9
TABELLE DI RIFERIMENTO	10

SCUOLA S.N.A.L.S.

www.snals.it

SSN 2281-6518

settimanale del Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola aderente alla Conf. s.a.l.

Direttore:
ELVIRA SERAFINI

Comitato politico:
ANTONIO ALBANO
GIUSEPPE ANTINOLFI
LUCIA FIORE
LUCIA MASSA
TERESA MONTEMURRO
IRENE TEMPERA

Direttore responsabile:
LUCIA TAGLIAFIERRO

Direzione:
Via Leopoldo Serra, 5 - 00153 Roma
Tel. 06.588931 - Redazione: Telefax 06.5818352
Prezzo a copia € 1,20
Tiratura: **5.000**
Abbonamenti: **7.608**
Pubblicità € 2,84 per mm. colonna

Registrato Tribunale di Roma
n. 16462 del 26-7-1976 -
Stampa: UNION PRINTING SPA
VITERBO
Photo: InfoWeb - Fotolia.com



FLE FEDERAZIONE
ITALIANA
LIBERI
EDITORI

redazione@snals.it • info@editorialebmitaliana.it
Gestione amministrativa ed editoriale: Editoriale B.M. Italiana s.r.l. -
Via Costanza Baudana Vaccolini, 14 - 00153 Roma - tel. 06/5572661

Mandato in stampa
mercoledì 7 marzo 2018

Abbonamento a 52 numeri (richiesta a m/z fax - 06 5579892):
individuale 50,00 - Scuole 40,00 - Enti 27,00
(per Scuole ed Enti abb. soff. in conf. art. 1, comma 3, L. 103/2012)

PRINCIPALI OSSERVAZIONI IN MERITO AL CCNL NON SOTTOSCRITTO DALLO SNALS CONFESAL

Articolo per articolo

Art. 1, comma 10

È una norma di rinvio ad altra normativa. In particolare precisa che, per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente CCNL, valgono le norme:

- 1) del precedente CCNL;
- 2) del D.Lgs. 165/2001 come modificato dalle norme “Brunetta” (D.Lgs. n.150/2009);
- 3) D.Lgs. n. 75/2017 (Madia).

È palese come questa serie di richiami a testi normativi precedenti **possa ingenerare confusione e contenzioso** a livello di scuola creando ulteriore (e dannosa) conflittualità.

Art. 4, comma 1

È stato aggiunto che attraverso il sistema delle relazioni sindacali si migliora la qualità delle decisioni assunte e si sostiene l'aggiornamento del personale.

Art. 4, comma 4

In riferimento alle “**Relazioni sindacali**” si rileva:

“**Informazione**”: scompare l'informazione successiva che consentiva alle RSU di verificare la corretta applicazione delle regole concordate ed anche i nominativi dei fruitori dei “bonus”.

“**Confronto**”: viene istituito il confronto con una sintesi delle posizioni emerse, che altro non è se non una informativa. Anche in questo articolo non compare l'informativa successiva (vedi sopra).

Art. 7, comma 3

I contratti Integrativi hanno validità triennale. I criteri di **ripartizione delle risorse POS-SONO** essere negoziati annualmente. Inutile

sottolineare l'ambiguità del “possono”. Chi lo decide?

Art. 10

Il Titolo III “*Responsabilità disciplinari*” per la scuola riguarda il solo personale ATA e non i docenti (per i quali c'è un rinvio a nuova sessione negoziale all'Art. 29).

Art. 20

“*Differenziazione dei premi individuali*”. Viene affermato il principio del premio individuale con una maggiorazione dello stesso. Non è chiaro chi stabilisce:

-“il sistema di valutazione dell'Amministrazione”. Inoltre appare elevata “una differenziazione del 30%”.

Art. 21

“*Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale*”. È un articolo punitivo. Nell'Organismo paritetico” si valutano i dati sulle assenze. Nei casi di assenze medie significative 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 “premieria individuale”. Le assenze di qualcuno le paga chi lavora!

Art. 22, comma 4, lett. a1)

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, comma 4, lett. b)

A livello regionale mancano i criteri di assegnazione dei docenti alle reti di scuole. A quale livello verranno stabiliti?

Art. 22, comma 4, lett. c)

A livello di Istituzione scolastica manca la Contrattazione sull'assegnazione alle scuole del personale Docente ed ATA. Molte Istituzioni scolastiche hanno sedi in comuni anche diversi e distanti tra di loro.

La materia è ridotta a livello di confronto come prevede il **comma 8, lett. B2**.

Art. 22, comma 4, lett. C4)

Disciplina i criteri generali per la determinazione dei compensi per la valorizzazione del personale (e non dell'attribuzione). Rimangono in piedi le prerogative del dirigente scolastico e le competenze del comitato di valutazione. (Vedi pubblicazione dal sito del MIUR dell' 11-2 -2018).

Altro che contrattazione del merito!

Art. 27

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

Art. 28, comma 1

L'articolo reca: **"Le eventuali ore non programmate nel PTOF dei docenti della scuola primaria e secondaria SONO DESTINATE ALLE SUPPLENZE SINO A DIECI GIORNI.**

Manca la dizione PRESENTE NEL VECCHIO CCNL: **"nell'ambito della scuola (plessi) di servizio"**.

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 e le ore di insegnamento.

1° considerazione: tali attività saranno retribuite dopo aver completato tutte le 40+40;

2° considerazione: data la dizione del CCNL, tali attività sembrano diventate obbligatorie in quanto non esiste la possibilità di rifiuto se possono essere retribuite.

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

Art. 29

Il rinvio relativo alla **"Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo"** è molto pericoloso perché lascia troppi spazi aperti.

Inaccettabile che la **"procedura conciliativa"**, una volta chiesta dall'interessato, sia **non obbligatoria**.

Artt. 30, 31, 32, 33

Sono articoli concernenti il personale ATA che disciplinano importanti problematiche che andavano affrontate nel rinnovo anche per il personale docente. Invece, per quest'ultimo (a scatola vuota) ci sarà una riscrittura delle norme già disciplinate nel vecchio contratto se compatibili con le disposizioni e con le norme legislative (Art. 1, c. 10 del contratto firmato). Siamo di fronte ad un'enorme disparità di trattamento.

Art. 37

L'**elemento perequativo**, la famosa "piramide rovesciata" fa riferimento alla tabella D1 allegata: euro 19 mensili per un docente di scuola primaria all'inizio carriera fino a 3 euro per un'anzianità di 21/27 anni, per esempio. Ovviamente LORDI.

Art. 39 bis

"Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa": è semplicemente la somma di altri fondi già esistenti.

APPROFONDIMENTI

LE NUOVE NORME CONTRATTUALI a confronto con le precedenti

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 9 febbraio 2018 nella parte normativa recepisce, in grado molto elevato, tante norme del D.Lgs. 165/2001, in particolare quelle modificate con il D.Lgs. n. 150/2009 (“Brunetta”) e con i decreti legislativi nn. 74 e 75/2017 (“Madia”). Include, altresì, alcuni altri principi fondamentali della legge 107/2015 (“la Buona Scuola”). Quanto di peggio ci si potesse aspettare!

Così, da oggi, quelle norme – che abbiamo subito perché le abbiamo valutate molto negativamente per l’intera Scuola, per la sua funzione, per gli studenti, le famiglie, la società e per ogni singolo dipendente- risultano condivise, almeno da coloro che hanno sottoscritto il CCNL/2018.

E, comunque, tutte le norme legislative del D.Lgs. 165/2001 continuano a trovare applicazione:

“Per quanto non espressamente previsto

dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del 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. 1 co. 10 CCNL/2018).

Nell’esposizione degli argomenti che abbiamo scelto di trattare sottolineeremo come molti articoli del contratto rinviano alle norme sopra citate, dando così una nuova legittimazione a quei principi sempre contestati.

Ci erano stati imposti con decreti legislativi e con leggi (la “Buona Scuola” è stata addirittura approvata con il voto di fiducia dal Parlamento), la Scuola li ha contestati e continua a metterli in discussione. Oggi “appaiono” condivisi perché inclusi in un contratto sottoscritto dall’ARAN (per conto del Governo) e da alcune Organizzazioni sindacali. Ma lo Snals questo contratto non lo ha firmato.

LE RELAZIONI SINDACALI a livello di istituzione scolastica

L’art. 4, co. 5 del contratto 2018 recita: *“Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento”*.

Il D.Lgs. 150/2009 (“Brunetta”) aveva

retrocesso alcune materie da contrattazione a informazione; aveva affidato esclusivamente al Dirigente Scolastico l’organizzazione del lavoro; aveva previsto, se la contrattazione fosse durata troppo a lungo, la possibilità, per il DS, di adottare un atto unilaterale “in via provvisoria”.

Ma quanto può durare l’atto unilaterale? Nell’Intesa del 30.11.2016 governo e

sindacati si erano impegnati a determinare, con il contratto, *“la durata massima della vigenza dell’atto unilaterale”*. Con il contratto 2016-2018 il DS *“può provvedere in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell’accordo”*. E se non si *“perviene”* ad un accordo?

Qualcuno ha disatteso gli impegni assunti.

E non solo: una materia importante come il diritto del sindacato di verificare l’attribuzione del FIS è stata cancellata come materia di informazione (peraltro tutta l’informazione successiva prevista nel CCNL/2007 è stata cancellata).

Annullato anche ogni tipo di relazione sindacale su:

- modalità di utilizzazione del personale docente e ATA in rapporto al PTOF;
- piano ATA;
- organizzazione del lavoro.

Eliminato il diritto dei sindacati di essere *“tempestivamente portati a conoscenza dei rilievi ostatici”* dei revisori dei conti *“sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa”* ai fini della riapertura della contrattazione.

Tra le materie di contrattazione ci sono alcune novità, tra cui *“criteri generali*

per l’utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione)”.

Fuori dell’orario di servizio il personale non ha alcun obbligo. E, comunque, contrattare criteri per l’uso di strumentazioni tecnologiche fuori dall’orario di servizio significa semplicemente introdurre il divieto per il DS e il non obbligo per il personale, di inviare e ricevere mail fuori dal proprio orario di servizio. Lo si poteva e doveva fare anche prima di questo contratto in relazione alla contrattazione sull’*“attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro”*.

Fumo negli occhi. Niente di nuovo.

Infine, nelle relazioni sindacali, è stato introdotto il *“confronto”*, una modalità di dialogo per consentire ai sindacati di partecipare alle scelte dell’Amministrazione. Tuttavia anche questa è una modalità già esistente perché le OO.SS., ricevuta l’informazione, potevano chiedere l’attuazione di un tavolo di concertazione.

Cambio di parole, ma solo per confermare tutte le scelte già precedentemente *“imposte”* con leggi e decreti ed ora condivise dai firmatari del contratto perché recepite nel contratto stesso.

NB. Le relazioni sindacali sono trattate negli artt. 4-9 e 22-23 del CCNL/2018.

AREA DOCENTI

La realizzazione del PTOF mediante l’organico dell’autonomia richiama e conferma la legge 107/2015.

Il docente sa – o deve sapere – tutto: il suo profilo è costituito da *competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, di orien-*

tamento e di ricerca, documentazione e valutazione.

L’orario di servizio non è modificato. L’orario di insegnamento, parzialmente o integralmente, può essere destinato ad attività di potenziamento e ad attività organizzative che sono retribuite purché autorizzate e quando

eccedenti quelle funzionali e quando non ricomprese nelle attività di insegnamento (art. 27, co. 3).

Tre questioni:

- L'orario di servizio – di insegnamento e funzionale- è lo stesso di prima. Perché contrattare “*criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio*”? Nessun obbligo fuori orario di servizio.
- Chi decide se le ore di insegnamento del docente sono destinate in tutto o in parte al potenziamento e/o alle attività organizzative? Il contratto, purtroppo, ha azzerato anche ogni tipo di relazione sindacale sulle modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al PTOF. Decide tutto il DS?
- E poi, sono retribuite se eccedenti le ore funzionali (fino a 40 e fino a 40) e/o di insegnamento. Significa che all'interno delle attività funzionali

si possono svolgere attività di potenziamento e/o organizzative? Siamo assolutamente contrari ad ogni commistione tra ore funzionali e ore di insegnamento.

Sulla responsabilità disciplinare 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.

Insomma, si concluderà come per il personale ATA (vedi sotto), anche perché le parti che hanno sottoscritto il contratto si sono già impegnate 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 succitati. Basterà ricopiare gli artt. 55 e seguenti e la “questione” è conclusa. Ci vorrà meno di una notte per concludere la contrattazione!

PERSONALE ATA

Sono confermati tutti i tipi di permesso di cui già gode (artt. 31-33).

I 3 giorni di permessi retribuiti per motivi personali e familiari, che restano un diritto, sono fruibili in 18 ore.

Per le visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il dipendente può godere, in misura giornaliera od oraria, *nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.*

Questi permessi sono assimilati alle assenze per malattia però, in alternativa, il dipendente può godere anche di permessi brevi e recuperi, di permessi per motivi familiari e personali, di riposi compensativi.

Ma se il dipendente avesse bisogno di più di 18 ore in un anno per le visite?

Sono otto gli articoli che trattano la responsabilità disciplinare. (artt. 10-17)

Sono confermati tutti gli obblighi, la tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni e le procedure già previste nei decreti 150/2009 (“Brunetta”) e 74-75/2017 (“Madia”).

In pratica una “condivisione” delle norme introdotte con il decreto “Brunetta”.

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*”.

È prevista anche una “via conciliativa”,

una sorta di “patteggiamento”, per determinare concordemente la sanzione. L’impegno delle OO.SS. era di riportare la materia disciplinare nella contrattazione per individuare le sedi deputate all’esame dei casi concreti.

E invece ci si è limitati a “condividere” quanto già previsto.

DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI

“Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali ...” (art. 20, co. 1).

E – attenzione – la contrattazione integrativa deve stabilire la maggiorazione non inferiore al 30% e la limitata quota massima di personale valutato. Un

obbligo più che una facoltà. Infatti il tutto si inquadra nel “sistema nazionale di valutazione dell’amministrazione”, così come era stato previsto dal decreto “Brunetta” ai Titoli II e III.

L’applicazione più che alla contrattazione è affidata ad un decreto interministeriale (il comma 4 di questo articolo rinvia all’art. 74, co. 4 del D.Lgs. 150/2009).

DISINCENTIVAZIONI ASSENZE

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (art. 21)

- Se in una Scuola le assenze del personale sono:
 - alte rispetto ai parametri di riferimento di settore;
 - concentrate in continuità con i giorni festivi, di riposo settimanale e in particolari periodi, *“sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.”*
- Se gli obiettivi di miglioramento non sono raggiunti, le risorse dei fondi per i salari accessori non possono essere incrementate rispetto all’anno precedente.

Qualcuno sbaglia e tutti pagano.

La contrattazione integrativa disciplina gli effetti di questi principi anche sulla premialità individuale, che deve essere:

- differenziata;
- maggiorata non meno del 30% del valore medio pro capite;
- limitata ad un certo numero di persone.

Eccolo di nuovo il decreto “Brunetta”, eccoli i principi riportati nei titoli 3 e 4 del decreto 150/2009 che così sono accolti nel contratto. Ma li condividiamo per davvero?

TRASFERIMENTI DOCENTI

“... al fine di perseguire il principio della continuità didattica, i docenti possono presentare istanza volontaria di trasferimento non prima di 3 anni dalla precedente, qualora abbiano ottenuto l’istituzione scolastica richiesta volontariamente” (art. 22, co. 2, punto a1).

È dunque possibile spostarsi da una scuola all’altra (non riguarda i titolari di ambito) dopo 3 anni.

Il motivo addotto è la continuità didattica. Ma 3 anni nella stessa scuola garantiscono la continuità - forse - nella scuola secondaria di 1° grado. Nella

scuola primaria e nella scuola secondaria di 2° grado, dove il percorso di studi è quinquennale, con tre anni la continuità non la si può garantire. Quindi... E come si "persegue" la conti-

nuità quando è il DS che sposta il docente da una classe all'altra?

E comunque, chi può conoscere le esigenze, le motivazioni del docente che intenderebbe spostarsi prima dei 3 anni?

ELEMENTO PEREQUATIVO

Una cifra mensile che serve per cercare di equilibrare il maggiore impatto degli aumenti sui livelli retributivi più bassi (art. 37). Infatti diminuisce con l'aumento dell'anzianità, è più alta per chi ha meno anzianità. Non è computata agli effetti dell'indennità di buonuscita e del trattamento di fine rapporto.

Ma il riequilibrio dura solo 10 mesi, da marzo a dicembre 2018.

È corrisposta a docenti diplomati con un'anzianità fino a 27 anni, ai docenti laureati e al DSGA con un'anzianità fino a 20 anni, agli ATA sempre.

Le cifre: docenti diplomati, da 19 euro mensili a 4 euro; docenti laureati e DSGA, da 15 euro a 3 euro; ATA, da 29

euro a 4 euro.

Un'elemosina? No, meno. Parliamo persino di 3 euro al mese, lordi!

Le stesse considerazioni valgono anche per gli incrementi relativi alla RPD docenti, all'indennità di direzione per il DSGA, al CIA per gli ATA:

Retribuzione professionale docenti: da 10 a 15 euro mensili;

indennità DSGA: 78 euro annui;

Compenso individuale accessorio ATA: da euro 8,40 a 9,20 euro mensili.

Naturalmente sono tutte cifre lorde su cui va operata una riduzione - media - del 35% più o meno. Dipende dai gradoni di anzianità, dall'essere docente (diplomato o laureato) o essere ATA.

AUMENTI TABELLARI

Per essere chiari parliamo solo di cifre nette, arrotondate, con la detrazione IRPEF già operata (vedi tabelle a pagina 10,11 e 12):

- Per gli ATA si va da aumenti mensili da 28 euro (coll. scol. 1° gradone) a 40 euro (altri profili ATA con oltre 35 anni di anzianità).
- Per i DSGA da 40 a 51 euro mensili, secondo i gradoni.
- Per i docenti diplomati (infanzia, primaria e diplomati 2° grado) da 35 a 52 euro mensili, secondo i gradoni di appartenenza.
- Per i docenti laureati (1° e 2° grado) da 38 euro a 49 euro mensili, secondo i gradoni.

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	Ass. Pereq. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Pereq. 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	Ass. Pereq. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Pereq. 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	Ass. Pereq. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Pereq. 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	Ass. Pereq. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Pereq. 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	Ass. Pereq. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Pereq. 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	Ass. Pereq. dall'1/3 al 31/12/18	Totale Lordo	Imp.Stip. 11,15%	Imp. CIA + Ass Pereq. 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%