**CCNL SCUOLA 2006/2009 vigente**

**SEZIONE II: Personale Amministrativo, tecnico e ausiliario**

**ART.92 - OBBLIGHI DEL DIPENDENTE**

1. Il dipendente adegua il proprio comportamento all’obbligo costituzionale di servire

esclusivamente la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i princìpi di buon

andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e

l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e

collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il

dipendente deve in particolare:

a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del

profilo professionale di titolarità;

b) cooperare al buon andamento dell'istituto, osservando le norme del presente contratto, le

disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione scolastica,

le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

c) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti;

d) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

e) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle

disposizioni in materia di trasparenza e di accesso alle attività amministrative previste dalla

legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione,

nonché agevolare le procedure ai sensi del D.lgs. n.443/2000 e del DPR n.445/2000 in tema di

autocertificazione;

f) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli alunni;

g) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle

presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente scolastico;

h) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta

uniformata non solo a princìpi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con

le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica, astenendosi da comportamenti

lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli alunni;

i) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività lavorative, ancorché non

remunerate, in periodo di malattia od infortunio;

l) eseguire gli ordini inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano

impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve

farne rimostranza a chi l'ha impartito dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per

iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente, non deve, comunque, eseguire l'ordine

quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

m) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni

vigenti per ciascun profilo professionale;

n) assicurare l'integrità degli alunni secondo le attribuzioni di ciascun profilo professionale;

58

o) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui

affidati;

p) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di

servizio;

q) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione

con la prestazione lavorativa;

r) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali

dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente

autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

s) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, ed ogni

successivo mutamento delle stesse;

t) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato

impedimento;

u) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere

direttamente o indirettamente propri interessi finanziari o non finanziari.

**ART.93 - SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI**

1. Le violazioni degli obblighi disciplinati dall'art. 92 del presente contratto danno luogo,

secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle

seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

2. L'Amministrazione, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun

provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza previa contestazione scritta

dell'addebito - da effettuarsi entro 20 giorni da quando il soggetto competente per la

contestazione, di cui al successivo art. 94, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo

sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante

dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. Il dipendente al quale sono stati contestati i fatti è convocato con lettera per la difesa non

prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dall’**accadimento** del fatto che vi ha dato

causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la

sanzione è applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi del successivo

art. 94**,** il dirigente scolastico, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio

competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone

contestuale comunicazione all'interessato.

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti

istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data di contestazione di

addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari sulla base degli accertamenti effettuati e

delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al

comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere

disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità

di altro genere nelle quali egli sia incorso.

59

9. I termini di cui al presente articolo devono intendersi come perentori.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del D.L.vo

165/2001.

11. Per quanto riguarda conciliazione ed arbitrato, si rinvia al capo XII del presente CCNL.

**ART.94 - COMPETENZE**

1. Il rimprovero verbale, il rimprovero scritto e la multa sono inflitti dal dirigente scolastico.

2. La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il

licenziamento con preavviso e il licenziamento senza preavviso sono inflitti dal Direttore

generale regionale.

**ART.95 - CODICE DISCIPLINARE**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla

gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D.L.vo n. 165/2001,

il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri

generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, e imperizia dimostrate,

tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al

disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al

comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla

legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.

2. La recidiva in mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento comporta una sanzione di

maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con

più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile

la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con

sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa

di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in

relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché

dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme a princìpi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei

confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili

o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba

espletare azione di vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro

ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio

dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;

f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei

compiti assegnati;

60

g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere

precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli

utenti o ai terzi.

5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio della scuola e destinato ad

attività sociali a favore degli alunni.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino

a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di

cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del

massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali

ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o

dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri

del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei

superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;

g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;

h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della

libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;

i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità

della persona;

l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere

precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, ai genitori, agli

alunni o a terzi.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso di applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6, anche

se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo

comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal

servizio e dalla retribuzione;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti

e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni

di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni

consecutivi lavorativi;

e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere

adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non

attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua

specifica gravità;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere

precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la

prosecuzione del rapporto di lavoro.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il

pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e,

comunque, con mezzi fraudolenti;

c)condanne passate in giudicato:

1. di cui art. 58 del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267 ,nonchè per i reati di cui agli art.

316 e 316 bis del codice penale;

61

2. quando alla condanna consegua comunque l’interdizione perpetua dai pubblici

uffici;

3. per i delitti indicati dall’art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.

d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur

non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente

la prosecuzione per la sua specifica gravità;

e) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza

penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non

consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

9. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità

mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa

e non può essere sostituita con altre.

**ART.96 - RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE**

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti, commessi in servizio**,** di rilevanza

penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il

procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga

sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso

del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'amministrazione venga a

conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi

fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, negli altri casi il

procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da

quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120

giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare

precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto

notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua

riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall’art. 95, come conseguenza delle condanne penali

citate nei commi 7, lett. f) e 8, lett. c) e d), non ha carattere automatico, essendo correlata

all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della

legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.- Ove nel procedimento

disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia

stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende

per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 6*.*

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del

2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 95, comma 8, lettera f) e comma 9, lettere c) e d)*,*

e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della

sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua

richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità

posseduta all'atto del licenziamento.

62

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area e nella posizione

economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia

intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il

convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al

dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque

legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

**ART.97 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio

dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o

comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà

personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza

definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel

caso in cui sia sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà

personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di

lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione

disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 95, commi 8 e 9.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del

D.lgs. n.267/2000.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla

sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso

art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia

concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge

97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 96 in tema di

rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50%

della retribuzione fondamentale di cui all'art. 77 del presente CCNL, comma 1, nonchè gli

assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell’art. 92, commi

6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità sarà

conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità

o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio

disciplinare riprenda, per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 92, comma 6, secondo

periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna

penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente

precedentemente sospeso sarà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse

le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere

straordinario, nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a

seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la

stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a

cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente

63

riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito

del procedimento penale.

11. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno

portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

**ART.98 - COMITATO PARITETICO SUL MOBBING**

**1.** Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell’ambito del contesto

lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è

caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo

in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali

da comportare un’afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità

e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all’ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto

di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento

Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune

iniziative al fine di contrastare l’evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro

sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico

presso ciascun Ufficio scolastico regionale con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;

b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di

condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di

situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano

favorire l’insorgere del mobbing;

d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate al Direttore regionale per i connessi

provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli

di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del

consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le

organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

**4**. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di

attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di

aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della

gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza

dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della

motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle

organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti

dell'Amministrazione. Il presidente del comitato viene alternativamente designato tra i

rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per

ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la

composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per

le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il

raccordo tra le attività dei due organismi.

6. Gli Uffici scolastici regionali favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli

strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni

mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a

redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

64

7. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e

comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati

nell'incarico per un sola volta.

**ART.99 - CODICE DI CONDOTTA RELATIVO**

**ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO**

1. I Direttori generali regionali danno applicazione, con proprio atto, al codice di condotta

relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di

lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n.

92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee

guida uniformi in materia. Dell’atto così adottato i Direttori generali regionali danno

informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.