

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

SETTORI FORMAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE PROFESSIONALE, ASILI NIDO

Periodo di validità dal 01 Ottobre 2021 al 30 Settembre 2024

Nel rispetto delle reciproche prerogative, **CNL** Confederazione Nazionale del Lavoro, **Federazione Nazionale Scuola Privata CNL**, **FILD CONFISAL** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, **FILD CIU** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, si impegnano a proseguire la loro azione congiunta a sostegno delle PMI e dei rispettivi lavoratori del settore promuovendo un modello sindacale moderno che si caratterizza per la presenza di una strutturata bilateralità confederale che ad oggi trova manifestazione nei soggetti bilaterali costituiti dalle Parti: Ente Bilaterale EPABIC, Fondo Interprofessionale FONINT, Fondo Sanitario SANIT e Organismo Paritetico O.P.N. ITALIA LAVORO.

Su tale solco, **CNL** Confederazione Nazionale del Lavoro, **Federazione Nazionale Scuola Privata CNL**, e **FILD CONFISAL** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, **FILD CIU** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, sottoscrivono il presente CCNL nell'interesse delle numerose federazioni di settore, in ragione della maggiore capacità di sintesi nel rappresentare gli interessi delle rispettive federazioni aderenti e in considerazione di una più ampia capacità di rappresentanza degli interessi diffusi, anche a livello intersettoriale, sia di imprese che di lavoratori.

Tutto ciò premesso

Il giorno 01 del mese di Ottobre dell'anno 2021 presso la sede CNL- Confederazione Nazionale del Lavoro, in Roma Via Piave n. 24



TRA

Parte Datoriale:

CNL Confederazione Nazionale Del Lavoro, rappresentata dal suo **Presidente Michele Antonio Eramo**, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate ed applicanti il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazioni di categoria;



Federazione Nazionale Scuola Privata CNL, rappresentata dal suo Presidente, Francesco De Fazio che, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate ed a cui si applica il presente contratto collettivo.



E

Parte Sindacale:

FILD CONFSAI Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, rappresentata dal suo **Segretario Generale Erminio Barbalace** che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazione di categoria;



FILD CIU Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, rappresentata dal suo **Segretario Generale Erminio Barbalace** che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazione di categoria;



INDICE

PARTE PRIMA

I - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

A) RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 Il sistema di relazioni sindacali

Art. 2 Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Art. 2.1 Contrattazione di 2° livello

Art. 3 Ente Bilaterale Nazionale EPABIC

Art.3.1 Fondo Interprofessionale FONINT

Art. 4 Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT

Art. 5 Assistenza Contrattuale CO.AS.CO

Art. 5.1 Trattenute sindacali

Art. 6 Strumenti di incentivazione e miglioramenti organizzativi

Art. 6.1 Welfare;

Art. 7 Commissione di certificazione

B) DIRITTI SINDACALI

Art. 8 Rappresentanza sindacale

Art. 9 Assemblea

Art. 10 Permessi

Art. 11 Affissioni

Art. 12 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 13 I livelli di contrattazione

Art. 14 Secondo livello di contrattazione

III - I RAPPORTI DI LAVORO



Art. 15 Tipologia e durata del rapporto di lavoro

15.1 Tipologia a tempo indeterminato

15.2 Collocamento obbligatorio dei disabili

15.3 Tipologia a tempo determinato

15.3.1 Apposizione del termine e durata massima

15.3.2 Divieti della stipula di contratti a termine

15.3.3 Disciplina della proroga

15.3.4 Scadenza del termine

15.3.5 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

15.3.6 Diritti di precedenza

15.3.7 Principio di non discriminazione

15.3.8 Criteri di computo

15.3.9 Esclusioni

15.4 Lavoro ad orario ridotto e flessibile

15.4.1 Definizione e caratteristiche lavoro parziale

15.4.2 Divisione dell'orario

15.4.3 Lavoro supplementare

15.4.4 Lavoro straordinario

15.4.5 Diritto di non discriminazione

15.4.6 Trasformazione

15.4.7 Computo

15.4.8 Retribuzione

15.5 Lavoro intermittente

15.6 Tipologia: contratto collaborazione continuativa

15.6.1 Definizione

15.6.2 Numero complessivo di contratti

15.6.3 Forma e contenuto dei contratti di collaborazione

15.6.4 Natura della prestazione

15.6.5 Informazione e verifiche periodiche

15.6.6 Durata del contratto di collaborazione



- 15.6.7 Retribuzione e compensi
- 15.6.8 Riposo, malattia ed altri eventi comportanti
- 15.6.9 Aggiornamento professionale e diritto di prelazione
- 15.6.10 Risoluzione del contratto
- 15.6.11 Preavviso
- 15.6.12 Diritti sindacali
- 15.7 Contratto di somministrazione
 - 15.7.1 Definizione
 - 15.7.2 Limiti di utilizzo
 - 15.7.3 Divieti
 - 15.7.4 Forma del contratto di somministrazione
 - 15.7.5 Computo numerico
 - 15.7.6 Tutela del lavoratore
 - 15.7.7 Diritti sindacali e garanzie collettive
 - 15.7.8 Somministrazione irregolare
- 15.8 Apprendistato
 - 15.8.1 Definizione
 - 15.8.2 Apprendistato professionalizzante
 - 15.8.3 Assunzione
 - 15.8.4 Durata e modalità della formazione
 - 15.8.5 Obblighi del datore di lavoro
 - 15.8.6 Periodo di prova
 - 15.8.7 Trattamento economico
 - 15.8.8 Limiti

IV - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- 15.9 Lavoro agile – Smart work
 - 15.9.1 Definizione
 - 15.9.2 Strumenti di lavoro
 - 15.9.3 Diritti di precedenza



15.9.4 Incentivi fiscali per la produttività

15.9.5 Forma e Recesso

15.9.6 Potere di controllo e disciplinare

15.9.7 Sicurezza sul lavoro e Organismo Paritetico Nazionale

15.9.8 Lavoro agile e didattica a distanza

19.9.9 Organismo Paritetico Nazionale O.P.N ITALIA LAVORO

15.9.10 Elementi essenziali del lavoro agile per i docenti

15.10 Accordo di rete tra più enti

15.11 Successione tra CCNL

PARTE SECONDA

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 Sfera di applicazione del Contratto

Art. 2 Decorrenza e durata

Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE

Art. 4 Classificazione:

Area I: amministrativi, tecnici ed ausiliari: PRIMO/ SECONDO/ TERZO LIVELLO

Area II: istruzione, formazione ed educazione: SECONDO/TERZO/ QUARTO/ QUINTO/ SESTO LIVELLO

Area III: servizi direttivi: SETTIMO/ OTTAVO LIVELLO

Art. 5 Mutamenti di qualifica

Art. 6 Mansioni promiscue

TITOLO III - ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 7 Assunzione

Art. 8 Tirocinio e stage

Art. 9 Periodo di prova



Art. 10 Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d' azienda

TITOLO IV-TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 11 Retribuzione mensile

Art. 12 Prospetto paga

Art. 13 Tredicesima mensilità

Art. 14 Paga base mensile

14.1 Determinazione quota oraria

Art. 15 Indennità di contingenza

Art. 16 Compensi aggiuntivi

Art. 17 Indennità di mensa

Art. 18 Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

Art. 19 Sede di lavoro

Art. 20 Trasferimento individuale e collettivo

Art. 21 Trasferte

Art. 22 Supplenze personale docente

TITOLO V- DURATA DEL LAVORO

Art. 23 Orario di lavoro

Art. 24 Pause

Art. 25 Lavoro notturno

Art. 26 Lavoro straordinario

Art. 27 Ferie

Art. 28 Festività soppresse

Art. 29 Riposo settimanale

TITOLO VI - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30 Assenze per malattia:

Art. 31 Infortunio sul lavoro

Art. 32 Congedo matrimoniale



Art. 33 Tutela della maternità e della paternità

Art. 34 Permessi per lavoratori invalidi

Art. 35 Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

Art. 36 Congedi per eventi e cause particolari

Art. 37 Congedi per la formazione

Art. 38 Congedi per la formazione continua

Art. 39 Permessi per lavoratori disabili

Art. 40 Permessi elettorali

Art. 41 Permessi per motivi familiari

TITOLO VII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 42 Licenziamento e dimissioni

Art. 43 Ricollocamento e formazione professionale

Art. 44 Preavviso

Art. 45 Trattamento di fine rapporto

TITOLO VIII - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

- a) Regolamento Interno
- b) Doveri del lavoratore
- c) Provvedimenti disciplinari
- d) Tentativo obbligatorio di conciliazione
- e) Rinvio alle leggi



PARTE PRIMA

I - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

A) RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 sistema di relazioni sindacali

Le parti intendono promuovere e valorizzare lo strumento concertativo e la consolidata prassi del dialogo sociale anche attraverso un sistema strutturato e trasparente di informazioni e momenti di incontro così da rendere possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, e per garantire l'efficienza ed efficacia dei servizi erogati alla collettività. Le parti intendono favorire a tutti i livelli e con diversi strumenti il metodo partecipativo e la prevenzione dei conflitti nonché il rispetto e l'osservanza delle norme e delle regole frutto dell'accordo tra le parti. L'attuazione delle disposizioni contrattuali è tesa a consentire, a favore dei lavoratori, l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

Art. 2 Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il presente contratto ha validità dal 01/10/2021 al 30/09/2024. Le parti si impegnano a presentare in tempo utile la piattaforma per il rinnovo del CCNL. Per il rinnovo del CCNL è necessario che una delle parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza, ovvero dalla data di presentazione delle richieste se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato all'elemento retributivo nazionale. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% della inflazione programmata. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. La violazione del periodo di raffreddamento comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuali.

Art. 2.1 Contrattazione di 2° livello

Gli accordi a livello territoriale o aziendale, vanno sottoscritti secondo quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 8 legge 14 settembre 2011 n. 148 di conversione del D.L. 13-8-11 N. 138, dell'Accordo Interconfederale del 28-6-2011, dal D.Lgs. 81/15 e dal presente CCNL. La



contrattazione aziendale si attua per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro e potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative alle quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso. La contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A., d'intesa con le articolazioni territoriali dell'O.S. firmatari a del presente contratto, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro, anche al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale. In sede di contrattazione di secondo livello territoriale le parti firmatarie del presente contratto potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Art. 3 Ente Bilaterale Nazionale EPABIC

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'Ente Paritetico in sigla EPABIC. All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare. L'EPABIC è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

A tal fine l'EPABIC Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;
- provvede all'analisi e monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali del settore di riferimento;
- provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni – proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori quadri;

- riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e il monitoraggio e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;
- svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L., può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua FONINT.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'EPABIC Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali. L'EPABIC potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti con accordo bilaterale.

Art.3.1 Fondo Interprofessionale FONINT

Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FONINT, in attuazione delle disposizioni dell'art.118 della Legge n. 388/2000. Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al fondo FONINT destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore. L'adesione al Fondo FONINT non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionale, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione a FONINT potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e



finalizzati a finanziare le attività formative svolte in favore del personale dipendente, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di con accordo bilaterale.

Art. 4 Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT

Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL sono iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicheranno il presente CCNL. Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, lo stesso è fissato in 12,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro 10,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del dipendente. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SANINT sarà tenuto a corrispondere al lavoratore dipendente un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 20 per dodici mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time. Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di iscrivere al Fondo SANINT i Quadri occupati presso l'azienda. In tal caso la contribuzione dovuta è fissata in euro 34,00 per ogni lavoratore Quadro per 12 mensilità, di cui euro 30,00 a carico dell'azienda ed euro 4,00 a carico del lavoratore Quadro. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SANINT sarà tenuto a corrispondere al Quadro un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 36 per dodici mensilità. Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle Parti costituenti il Fondo e che non verseranno la relativa contribuzione dovuta al Fondo stesso, si renderanno responsabili della perdita, da parte dei lavoratori, delle relative prestazioni, contravvenendo ad un obbligo di natura contrattuale. Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo SANINT, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti con accordo bilaterale.

Art. 5 Assistenza Contrattuale CO.AS.CO

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda; Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da CNL e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL. Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il COASCO è riscosso direttamente dalla Confederazione CNL o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPABIC. Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CNL reperibili sul sito internet della stessa.

Art.5.1 Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta. La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del



lavoratore, della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Art. 6 Strumenti di incentivazione e miglioramento organizzativi.

Le scuole paritari e, gli asili, gli Enti di Formazione, accreditati e non, si impegnano a redigere un contratto aziendale con le Rappresentanza Sindacale Aziendali costituite, o secondo le procedure previste dalla legislazione vigente, in cui potrà essere esplicitato, secondo le scelte della contrattazione aziendale di ogni Ente, una o più delle seguenti opportunità: un piano welfare, misure l'incentivazione alla produttività, un piano per l'aggiornamento professionale, dei pro cessi per miglioramento dei modelli organizzativi aziendali. Il piano aziendale deve essere redatto entro il primo semestre di vigenza del presente CCNL. In alternati va le imprese ed i lavoratori potranno adottare il piano standard redatto da Comitato i Gestione EPABIC oppure versare un bonus di 500 euro per i livelli I e II, di 1000 euro per livelli Iii, IV e V e di 1.500 per il VI, VII ed VIII livello che i dipendenti potranno utilizzare secondo le normative vigenti.

Art. 6.1 Welfare

Le parti sociali incentivano la regolamentazione con contratti aziendali strumenti di welfare. In particolare si invitano dovranno essere privilegiati i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 31° dicembre di ciascun anno o successivamente assunti entro il 30 settembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre me si, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (01 settembre - 31 agosto).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° settembre -31 agosto di ciascun anno. Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi aziendali. In caso di accordi collettivi aziendali le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo , le aziende si confronteranno con la RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori , della propria organizzazione e del rapport o con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche del dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Il piano welfare aziendale può sostituire l'iscrizione dei lavorator i al Fondo SANINT ed integrare il piano con altre prestazioni. Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento. In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto



dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Art. 7 Commissione di certificazione

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all'EPABIC apposite Commissioni di Certificazione. Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipula del contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro; gli effetti del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale. Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.; Il funzionamento e la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall'EPABIC Nazionale.

B) DIRITTI SINDACALI

Art. 8 Rappresentanza sindacale

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni Istituto nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'istituto stesso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 19 legge 300/1970.

Art. 9 Assemblea

1. I dipendenti degli istituti hanno diritto di riunirsi, nell'istituto dove prestano il loro lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
2. L'assemblea viene convocata dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL. Le riunioni che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.
3. Le richieste di assemblea devono pervenire alla Direzione con preavviso di 5 giorni. La Direzione, ricevuta la comunicazione dalla struttura sindacale preposta, informa i lavoratori con circolare e mediante affissione in luogo accessibile all'interno dell'istituto.



4. Le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli ambienti di lavoro e le esigenze aziendali.

5. Qualora nell'istituto il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in 2 riunioni nella medesima giornata.

6. Previo preavviso al datore di lavoro la partecipazione all' assemblea è altresì garantita a dirigenti est erni delle OO.SS.

7. Nella richiesta presentata dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. è necessario specificare il luogo, la data e l'ora nonché la durata dell'assemblea, l'ordine del giorno e gli eventuali nominativi dei dirigenti di cui al precedente punto 4.

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 10 Permessi

I permessi possono essere retribuiti o non retribuiti.

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato. Secondo le disposizioni contenute nell'art. 23 legge 300/1970, hanno diritto ai permessi almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale azienda le nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno esser e inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al dator e di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura pari a 8 giorni all' anno. Il lavorato ne può usufruire del permesso previa comunicazione scritta alla Direzione almeno tre giorni prima dell'evento.



Art. 11 Affissioni

Le RSA/ RSU e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi resi obbligatoriamente disponibili in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'istituto, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 12 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il RLS è eletto secondo le disposizioni vigenti. La funzione di RLS è definita da quanto previsto dal Testo Unico 81 del 2008 e ss. All'interno dell'orario di lavoro concordato, al rappresentante per la sicurezza deve essere riconosciuto un equo compenso per le ore che dedica all'attività di almeno 40 ore in un anno. Qualora non possa essere individuato un soggetto disponibile tra i lavoratori o questi preferiscano delegare la funzione all'esterno, potrà essere richiesto un RLS Territoriale all'Ente Bilaterale EPABIC che procederà alla nomina.

II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 13 I livelli di contrattazione

Le parti prevedono e disciplinano:

- la contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di 2° livello: contratti aziendali o territoriali.

La contrattazione aziendale e/o territoriale, prevista dal presente CCNL, si basa sulla valutazione delle comuni convenienze e opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

Art. 14 Secondo livello di contrattazione

Le parti riconoscono e promuovono la contrattazione decentrata. Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono quelle stabilite dalla presente regolamentazione. La contrattazione azienda le potrà concernere materie delegate dal CCNL, ovvero riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto. La contrattazione decentrata è finalizzata a perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.



III – I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 15 Tipologia e durata del rapporto di lavoro

Le tipologie di rapporti di lavoro nell'ambito di scuole non statali, enti di formazione e scuole di preparazione prese in considerazione nel presente CCNL sono divisibile in quattro tipologie:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo determinato;
- c) lavoro ad orario ridotto e flessibile
- d) collaborazione coordinata continuativa;
- e) Lavoro intermittente;
- f) altre tipologie previste dalle vigenti leggi.

15.1 Tipologia a tempo indeterminato

Il rapporto di lavoro del personale dipendente delle scuole aderenti è a tempo indeterminato. Per tale tipologia sia applica nella sua interezza il presente CCNL.

15.2 Collocamento obbligatorio dei disabili

Ai fini dell'applicazione della L. 68/1999 e delle successive norme attuative le parti prendono atto che, come disposto dalla Circolare MIUR n. 3 del 18.3.2003, per gli enti gestori di scuole paritarie che operano senza fini di lucro, la quota riservata per l'assunzione dei disabili si calcola esclusivamente su personale tecnico-esecutivo e che svolge funzioni amministrative. Le norme di tale articolo si applicano a tutti gli Enti di Istruzione e Formazione che applicano il presente CCNL. Sono esclusi dal computo per la quota di riserva i lavoratori con contratti di apprendistato, di sostituzione lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto. Non vanno inoltre computati i lavoratori divenuti invalidi durante lo svolgimento del proprio servizio e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%. L'assunzione part-time di un lavoratore con invalidità superiore al 50% dà diritto al datore di lavoro di considerarlo " unità lavorativa" ex L. 68/1999 a prescindere dall'orario concordato.

15.3 Tipologia a tempo determinato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore ai 24 mesi ai sensi del D.Lgs. 81/15 e successive modifiche.



15.3.1 Apposizione del termine e durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare complessivamente i 24 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, mediante affissione nella bacheca degli avvisi ai lavoratori.

15.3.2 Divieti della stipula di contratti a termine

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, ai licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;



- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma a tempo indeterminato

15.3.3 Disciplina della proroga e del rinnovo

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Il contratto può essere prorogato e rinnovato solo per:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, come, a scopo meramente esemplificativo, bandi per percorsi formativi auto concludenti;
- b) esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. In caso di proroga dello stesso rapporto lavorativo tali causali sono necessarie solo quando la durata complessiva del rapporto lavorativo a tempo determinato abbia una durata complessiva superiore a 12 mesi.
2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività docenza in tutti gli enti del presente contratto ove la successione dei corsi rende necessario l'utilizzo di termini più brevi: 2 giorni per i contratti di durata fino a 6 mesi, 4 giorni per contratti di durata superiori all'anno.

15.3.4 Scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.



15.3.5 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 50% per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Il limite può essere elevato al 75% del monte ore complessivo di tutti i lavoratori subordinati quando i lavoratori a tempo determinato sono docenti ed educatori. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Nel computo dei lavoratori, gli apprendisti sono considerati lavoratori a tempo indeterminato. Per i datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti a tempo indeterminato è sempre possibile stipulare fino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato, comunque senza mai superare l'80% della forza lavoro a tempo indeterminato in forza al 01 gennaio dell'anno di assunzione con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste dal presente contratto, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i primi 24 mesi;
- b) per sostituzione di lavoratori assenti;
- c) con lavoratori di età superiore a 50 anni,
- d) per i lavori svolti durante il servizio estivo come: centri estivi, colonie, ludoteche ecc.
- e) per l'assistenza a studenti diversamente abili;

I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

La trasformazione del contratto è prevista nei soli casi disciplinati dalla Legge. L'azienda deve trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato il numero di dipendenti assunti e la loro percentuale alla semplice richiesta scritta.



15.3.6 Diritti di precedenza

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, ovvero per mansioni professionalmente compatibili, rientranti nel medesimo livello. Il datore di lavoro darà applicazione al diritto di precedenza, nei limiti delle esigenze di organico, secondo il criterio del fabbisogno professionale e della anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento della professionalità richiesta.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo II del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto.

15.3.7 Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti nel presente Contratto Nazionale, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

15.3.8 Criteri di computo

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

15.3.9 Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze.



15.4 Lavoro ad orario ridotto e flessibile

15.4.1 Definizione e caratteristiche lavoro parziale

Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, o a tempo parziale. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa, delle relative modalità di esecuzione dell'attività lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

15.4.2 Divisione dell'orario

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente, può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Le parti possono anche indicare un monte orario annuale con l'indicazione iniziale di cui al precedente paragrafo: tale indicazione potrà essere modificata durante l'anno con 48 ore di anticipo dal datore di lavoro, ovvero sempre entro tale termine, con il consenso scritto del lavoratore che potrà rifiutarsi senza dover addurre giustificazioni.

15.4.3 Lavoro supplementare

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Tali ore supplementari possono essere richieste anche dopo aver esaurito il monte ore concordato inizialmente. In caso di contratto a tempo determinato le ore supplementari dovranno essere richieste entro la scadenza del termine. Le ore supplementari possono essere richieste in modo unilaterale dal datore di lavoro per iscritto con 48 ore di preavviso. Il rifiuto del lavoratore non può essere motivo di licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Le parti possono concordare il lavoro supplementare con meno di 48 ore di anticipo solo di comune accordo. Le ore supplementari non possono superare l'estensione dell'orario settimanale previsto nel presente CCNL e comunque il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.



Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Al lavoratore che accetta le clausole elastiche del lavoro supplementare spetta un compenso del 15% della sua retribuzione oraria, omnicomprensiva della quota parte di ferie, tredicesima e ferie. Le parti possono derogare a tale supplemento compensando le ore supplementari con 5 giorni di permesso retribuiti da concedere entro il 30 giugno successivo l'utilizzo delle ore supplementari.

15.4.4 Lavoro straordinario

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario.

15.4.5 Diritto di non discriminazione

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

15.4.6 Trasformazione

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.



Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

15.4.7 Computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

15.4.8 Retribuzione

La retribuzione tabellare è determinata su base orari a in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione mensile del lavoratore la cui prestazione è organizzata in modo variabile durante l'anno è calcolata sulle reali ore di lavoro svolte nel mese di riferimento della retribuzione.

15.5 Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni nel periodo da settembre a giugno ed è utilizzabile dal settore formazione ed istruzione quando si deve far fronte ad un aumento temporaneo delle attività lavorative. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è fissata in base all'import o fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'art. 13 del D.Lgs. 81/2015;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

15.6 Tipologia: contratto collaborazione continuativa

15.6.1 Definizione

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 81 del 15/06/2015 si prevedono specifiche discipline riguardanti il trattamento economico e normativo delle collaborazioni coordinate e continuative,



in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore Formazione, Istruzione, Formazione Professionale ed Asili Nido rappresentato dagli Enti a cui questo Contratto Nazionale si rivolge.

In particolare le Parti, prendono atto che:

- la specificità delle particolari esigenze funzionali ed organizzative del settore costituisce proprio la caratteristica dell'organizzazione del settore scuola basata sulla valorizzazione della professione del docente;
- i docenti sono autonomi nella loro funzione di insegnamento e svolgono un'attività nell'ambito delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (ISTAT punto 2.6.3);
- i collaboratori e i tutor nei singoli progetti formativi svolgono un'attività nell'ambito delle professioni intellettuali e di elevata specializzazione (ISTAT punto 2.6.3)
- quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente contratto si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal comma 1 dell'Art. 2 del citato D.Lgs. 81/15;
- quanto previsto dal presente contratto è volto a disporre di una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i Collaboratori che operano nelle istituzioni aderenti a CNL;
- non esistono limiti percentuali nell'utilizzo delle collaborazioni in quanto la legge 62/2000 non riguarda questa specifica fattispecie contrattuale;

Tutto ciò premesso le parti concordano di regolamentare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa alle condizioni di cui ai seguenti articoli.

15.6.2 Numero complessivo di contratti

Per tutte istituzioni, comprese le scuole paritarie, il ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa avviene, per il lavoro autonomo e parasubordinato, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 81/ 15, fino al 100% delle prestazioni svolte da:

- Docenti in ogni scuola ed ente di formazione;
- Coordinatori, collaborato ricontabili, progettisti, anche esecutivi, certificatori delle competenze per incarichi legati a progetti specificatamente collegati a singoli bandi o all'approvazione da parte di Enti Pubblici o Fondi interprofessionali;
- Tutor;
- Orientatori e formatori nei corsi di formazione professionale;
- Analisti di fabbisogni formativi e delle competenze presso le aziende;
- Educatori di asili nido;
- Coordinatori, direttore e presidi se pensionati.



Si specifica che i titolari di pensione possono essere assunti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa per tutte le prestazioni presenti nel CCNL.

15.6.3 Forma e contenuto dei contratti di collaborazione.

Il contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in due copie, una per ciascuna delle parti, deve contenere le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti e l'indicazione dell'ordine di scuola e le materie oggetto della prestazione didattica;
- b) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
- c) la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
- d) l'entità dei compensi base, rimborsi spese e loro modalità e i tempi d'erogazione;
- e) le modalità di aggiornamento professionale;
- f) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- g) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- h) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
- i) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione, la clausola di prelazione, il riconoscimento professionale;
- j) le forme di godimento dei diritti sindacali;
- k) le forme assicurative eventualmente previste;
- l) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
- m) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

15.6.4 Natura della prestazione

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale. La relativa attività è prestata dal collaboratore e senza vincolo di subordinazione. Il collaboratore gode di autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione. In ogni caso, per esigenze organizzative, la presenza presso la sede del committente non potrà eccedere i normali orari di lavoro concordati con il committente. Le direttive impartite al collaboratore, al fine del coordinamento della



prestazione collaborativa con l'attività dell'Istituzione, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso. Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria, che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto ed in particolare con l'obbligo della riservatezza, purché tale attività sia compatibile con l'osservanza degli impegni assunti con il contratto e non si ponga in alcun modo in regime di concorrenza. Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole del segreto d'ufficio, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi. Al collaboratore è fatto divieto di svolgere attività che creano danno all'immagine e pregiudizio all'Istituzione. Le presenti clausole rivestono per il committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'Art. 1456 del codice civile. La prestazione del collaboratore non prevede esclusività.

15.6.5 Informazione e verifiche periodiche

Le parti possono concordare di instaurare una forte relazione informativa e convengono sulla necessità di effettuare momenti di verifica, con periodicità semestrale, per esaminare e discutere le eventuali problematiche insorte sulle situazioni e sulle attività di lavoro che coinvolgono i collaboratori, anche al fine di introdurre eventuali modifiche innovative. Il collaboratore, nel rispetto delle finalità, delle esigenze di funzionamento e degli obiettivi dell'Istituzione scolastica definisce tempi, orari e modalità d'esecuzione e di utilizzo della sede e anche degli eventuali strumenti tecnici messi a disposizione dall'Istituzione, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate. Il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione e in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto. Il collaborato re potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

15.6.6 Durata del contratto di collaborazione

La durata del contratto di collaborazione è di norma riferita all'anno scolastico, salvo diversa pattuizione tra le parti, eventualmente rinnovabile, e sarà corre lata alle modalità di adempimento concordate tra le parti all'atto del rinnovo e nel rispetto del presente CCNL.

15 .6.7 Retribuzione e compensi

Il collaboratore presenterà mensilmente il prospetto dell'attività oraria prestata e degli eventuali rimborsi dovutigli. Il compenso verrà corrisposto mensilmente, entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è stata prestata la collaborazione, sulla base della attività oraria prestata e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga così come definito dalla L. 342/00 in materia di



assimilazione fiscale. Il corrispettivo del collaboratore e la ripartizione nel periodo potranno essere diversamente concordati tra le parti. Il compenso di massima scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata. Le parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore alla quota oraria in vigore per i lavoratori subordinati in quadrati nell'equivalente area e livello di docenza. Il committente è tenuto a ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e stipulare copertura assicurativa contro gli infortuni in favore del collaboratore (Assicurazione obbligatoria INAIL). Il committente è tenuto ad operare le ritenute e le detrazioni, a carico del collaboratore, previste dalla legge, ovvero: la ritenuta ai fini IRPEF; le detrazioni per i carichi familiari e da lavoro dipendente; le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni. È tenuto, inoltre, ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte, riservate ai lavoratori dipendenti così come previsto dall'Art. 34 della L. 342/00 e successive disposizioni. Il committente verserà, inoltre, quanto stabilito, a suo carico, dalle normative di legge e contrattuali, ovvero, in particolare, le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni, l'IRAP.

15.6.8 Riposo, malattia ed altri eventi comportanti

Ai fini del recupero psico-fisico, il collaboratore ha diritto nell'arco di un anno scolastico a godere di un periodo di riposo pari ad un mese, la cui modalità di fruizione vengono concordate con il committente, senza essere vincolato a prestazione alcuna. Il periodo di riposo, pari a un mese, è riproporzionato per incarichi inferiori a 12 mesi. Per tale periodo non compete al collaboratore alcun compenso. Nei casi in cui si verificano eventi quali malattia, infortunio e maternità, si applicano al collaboratore, ove spettanti, i benefici di cui:

- all'Art. 2, comma 26, L. 335/95, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;
- al Decreto interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;
- all'Art. 51, comma 1, L. 488/99; che ha previsto, l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;
- all'art. 5 del D.Lgs. 38/00, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- alla L. 342/00, e al D.Lgs. 81/00, per le parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente. Nei casi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione, quali malattia, infortunio e maternità, la prestazione stessa resterà sospesa e il collaboratore non percepirà alcun compenso:
 - nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno scolastico;
 - nel caso di infortunio, fino a guarigione clinica;



- nel caso di maternità, per il periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 5 mesi;
- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite massimo di 20 giorni complessivi.

Nelle suddette circostanze il contratto non potrà essere risolto, e riprenderà vigore al termine del periodo di interruzione salvo che questo non superi il termine di durata del contratto. Il collaboratore dovrà, in generale, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria, ai soli fini del computo dei giorni di cui al comma precedente. I periodi di sospensione suddetti, che sono riferiti a rapporti di durata di dodici mesi, vengono riproporzionati per contratti di collaborazione di durata inferiore. Al fine di sovvenire al bisogno del collaboratore nei periodi di necessità dovuti a emergenze di carattere sanitario non tutelate dalla normativa, le parti, a seguito di un confronto in Commissione Paritetica a livello nazionale e territoriale, sono impegnate a verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni all'uopo abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi interruzione del contratto di lavoro.

15.6.9 Aggiornamento professionale e diritto di prelazione

Il Committente si impegna a favorire la partecipazione e l'accesso del collaboratore alle stesse opportunità formative offerte al personale assunto con contratto di lavoro subordinato. I contratti di collaborazione coordinata e continuativa possono prevedere delle ore aggiuntive da utilizzare, d'intesa con l'Istituzione scolastica, per la partecipazione ad attività di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto. Le parti firmatarie del presente CCNL definiranno in sede di commissione paritetica le modalità di attivazione e partecipazione dei collaboratori coordinati e continuativi alle attività formative e/o di aggiornamento relativi alle competenze oggetto del contratto. Al termine del percorso formativo, il committente rilascerà una certificazione individuale della professionalità acquisita. Nel caso di ricorrenti incarichi conferiti allo stesso collaboratore per la medesima professionalità, viene stabilito a favore di questo ultimo un diritto di precedenza per nuovi contratti di collaborazione della stessa tipologia.

15.6.10 Risoluzione del contratto

Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico salvo quanto previsto dal presente CCNL. Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine dal committente quando si verificano:

- gravi inadempienze contrattuali;
- sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 5 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;
- commissione di reati tra quelli previsti dall'Art. 15 L. 55/90 e successive modificazioni;



- danneggiamento o furto di beni.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine, dal collaboratore quando si verificano gravi inadempienze contrattuali da parte del committente. Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto prima del termine con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/R, con un periodo di preavviso di 10 giorni, senza obbligo di motivazioni.

15.6.11 Preavviso

Il datore di lavoro in caso di interruzione del contratto ed il lavoratore in caso di dimissioni è tenuto a dare un preavviso minimo di:

- 1° e 2° livello: 5 giorni
- 3° livello: 10 giorni
- 4°, 5°, 6° livello: 15 giorni
- 7° livello: 30 giorni

In caso di mancato preavviso da parte del Collaboratore, questo sarà tenuto a corrispondere un indennizzo al Committente pari al corrispettivo che gli sarebbe spettato per una mensilità. In caso di mancato preavviso da parte del Committente, salvo ovviamente non ci siano i presupposti per le condizioni d'urgenza questo sarà tenuto a corrispondere un indennizzo al Collaboratore pari al corrispettivo che gli sarebbe spettato per una mensilità. I termini di preavviso di cui ai precedenti commi sostituiscono l'indennità di cui al 2° comma dell'articolo 2118 del codice civile. Il datore di lavoro trattiene tale indennità sulle spettanze dovute al collaboratore a qualsiasi titolo. Il datore di lavoro può dispensare il lavoratore, in caso di recesso, dall'effettuazione dei periodi di preavviso riconoscendo una indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo

15.6.12 Diritti sindacali

Al fine di regolamentare la possibilità di esercitare ed esigere i diritti sindacali, si definisce quanto segue:

- a) i collaboratori nell'ambito dell'attività giornaliera concordata hanno diritto a partecipare a 5 ore annue di assemblea, senza decurtazioni del relativo compenso se coincidente con quello dell'attività programmata, previa specifica comunicazione delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL;
- b) I collaboratori possono partecipare alle assemblee indette dal personale dipendente dell'Istituzione scolastica, fermo restando quanto sopra previsto per le ore senza decurtazione della retribuzione, ovvero per ore non retribuite;



- c) le OO.SS. firmatarie del presente CCNL comunicano al committente i nominativi dei rappresentanti sindacali dei collaboratori all'interno dell'istituzione scolastica ai fini dell'agibilità sindacale.
- d) il committente metterà a disposizione, in luogo accessibile, una bacheca per le comunicazioni delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL;
- e) il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari.

La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'amministrazione a cura del collaboratore o delle organizzazioni sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo della data di trasmissione al datore di lavoro e, con la stessa decorrenza può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate;

15.7 Contratto di somministrazione

15.7.1 Definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

15.7. 2 Limiti di utilizzo

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro cumulati ai contratti subordinato a tempo determinato non può eccedere il 75% per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In ogni caso la soglia di cui al comma 1 potrà essere elevata in sedi di contrattazione di II livello in ragione di esigenze aziendali o territoriali. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.



I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

15.7.3 Divieti

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso le aziende nei quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso le aziende nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

15.7.4 Forma del contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo.

15.7.5 Computo numerico

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o del presente contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 14 marzo 1999, n. 68. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24



della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

15.7. 6 Tutela del lavoratore

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore. I lavoratori somministrati usufruiscono con le stesse modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D. LGS 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia anche al lavoratore. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione. Tal e divieto non è superabile neppure prevedendo un'indennità per il lavoratore.

15.7.7 Diritti sindacali e garanzie collettive

Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modifiche. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.



15.7.8 Somministrazione irregolare

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di legge e del presente CCNL il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione. Nelle ipotesi precedente tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

15.8 Apprendistato

15.8.1 Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b), per consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, mentre per quanto riguarda le altre forme di apprendistato le parti si impegnano ad incontrarsi per successivi approfondimenti nel quadro normativo generale.

15.8.2 Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo, individuale anche avvalendosi dei modelli messi a disposizione dell'Ente Bilaterale EPABIC. I contratti di apprendistato sono soggetti al preventivo visto dell'Ente Bilaterale EPABIC, da rilasciare entro 15 gg dalla convocazione della Giunta Esecutiva delegata dell'Ente.

Il piano formativo individuale contiene i percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, 1 anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate dal lavoratore.



15.8.3 Assunzione

Gli Istituti aderenti a CNL possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Nonché, ai sensi dell'art. 47, comma 4 del D.Lgs. 81/15, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età. Qualora sia prevista la presenza di un tutor, la funzione potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti. L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla retribuzione oraria del livello di appartenenza per le ore effettivamente svolte.

15.8.4 Durata e modalità della formazione

Ai sensi dell'art. 44, comma 2, del D.Lgs. 81/15, la durata di erogazione della formazione varia da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 36 mesi. Il piano individuale formativo ha la durata complessiva di 120 ore nell'arco dei 36 mesi e va rapportata e riproporzionata in caso di contratti di apprendistato di durata inferiore a 36 mesi. La formazione effettuata e la qualificazione professionale contrattuale eventualmente acquisita, le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi devono essere registrati sul libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276/2003. Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate dal DM del Lavoro del 8 aprile 1998 di applicazione delle norme di cui all'Art. 16 della L. 196/97 ed è interna ai sensi della legislazione vigente.

15.8.5 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato attribuisce al lavoratore dipendente la qualifica acquisita, il livello e la retribuzione relativa.

15.8.6 Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 60 giorni effettivamente lavorati.

15.8.7 Trattamento economico

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata del periodo di apprendistato, compresi gli eventuali periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e ad al trattamento retributivo così come parametrato, in ragione dei diversi periodi di apprendistato, nella tabella di cui all'allegato A) del presente contratto che costituisce parte integrante dello stesso.

15.8 .8 Limiti

Gli apprendisti essere assunti con un rapporto di 3 a 2 rispetto alle figure specializzate presenti in azienda. Per le aziende fino a 3 dipendenti specializzati o qualificati, gli apprendisti possono essere tre. E' vietato retribuire a cottimo i lavoratori durante l'apprendistato.

IV - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

15.09 LAVORO AGILE - Smart Working

15.09.01 Definizione

Le parti sociali firmatarie del presente CCNL, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono ed incentivano il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario se non quelli imposti dal funzione dei docenti o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

15.09.02 Strumenti di lavoro

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

15.09 .03 Diritti di precedenza

I datori di lavoro privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e paternità, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

15.09.05 Incentivi fiscali per la produttività

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.



15.09.06 Forma e recesso

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. È possibile procedere con un contratto aziendale di secondo livello che disciplini l'organizzazione del lavoro agile in azienda. Rimane comunque l'obbligo di accettazione individuale da parte del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo deve essere riconosciuto, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

15.09.07 Potere di controllo e disciplinare

Il contratto aziendale che disciplina l'utilizzo dei contratti agili e gli accordi individuali devono prevedere la disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

15.09.08 Sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il



lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

15.09.09 Organismo Paritetico Nazionale O.P.N ITALIA LAVORO

L'Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO svolge la funzione che la normativa vigente assegna ai cd. Organismi Paritetici. All'Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO sono demandate le funzioni descritte nell'art. 51 del Dlgs 81/2008, nonché al documento recante le linee applicative dell'Accordo del 21 dicembre 2011 ex Art. 34 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni in data 25 luglio 2012. All'Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m.i. Occorrendo si possono istituire sedi territoriali di emanazione dell'Organismi Paritetico Nazionale.

15.09.10 Lavoro agile - didattica a distanza

Le parti sociali firmatarie del presente riconoscono la formazione a distanza come modalità in affiancamento all'imprescindibile didattica frontale. Concordano nel fornire indicazioni precise per la redazione di accordi aziendali o individuali relativa ai docenti che lavorano in modalità di formazione a distanza.

15.09.11 Elementi essenziali del lavoro agile per i docenti

Gli elementi essenziali per gli accordi aziendali o individuali sono:

a) Indicazione del luogo dovrà essere espletata l'attività

Può essere, l'abitazione del lavoratore o altro luogo privato di sua pertinenza diverso dalla sua abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico.

La scelta di un luogo diverso dal Comune dove si trova la sede abituale di lavoro non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla nuova temporanea allocazione.

b) Durata dello Smart Working

Gli orari e l'organizzazione delle ore di docenza saranno stabiliti in concerto con gli altri docenti con le medesime modalità utilizzate per le ore in presenza, con la salvaguardia della libera organizzazione del Collegio dei docenti nel rispetto dell'organizzazione complessiva di Scuole, Enti



di Formazione ed Asili. La programmazione seguirà le indicazioni fornite dal MIUR, dalle Regioni e dai Comuni in dipendenza della tipologia di Ente in cui il docente lavora.

e) Attrezzature di lavoro/ Connessioni di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa Smart Work risulta sufficiente la dotazione di un Personal Computer portatile aziendale con webcam.

L'azienda si impegna pertanto a fornire in comodato d'uso - ex art. 1803 e seguenti lettere c.c. - e per tutta la durata del periodo di smart work, detto apparato, sempre che non ne sia già in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La manutenzione dell'apparato aziendale in argomento resta a carico dell'Azienda.

d) Utilizzo attrezzature informatiche

Per parte Sua Ella assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente nel nostro interesse, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla extranet Azienda le, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede di cui allo smart work disciplinato dal presente accordo, Lei si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (fissa, Wi-Fi, wireless).

e) reperibilità

Durante l'orario di lavoro della giornata effettuata in smart work il lavoratore dovrà essere costantemente raggiungibile in connessione dati.

f) Problemi tecnici

Il lavoratore è tenuto nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) a segnalare al Suo Responsabile, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

g) Facoltà di recesso dell'Azienda

Considerato che lo smart work potrà essere realizzato e mantenuto solo quando e finché tale modalità lavorativa consenta il mantenimento del medesimo livello qualitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale, in assenza di dette condizioni l'Azienda, dopo opportuni colloqui gestionali volti a verificare direttamente con il lavoratore quanto in corso, potrà, se la predetta situazione perdura, nonostante detti colloqui, recedere dal presente accordo con effetto immediato.

h) registrazioni ed accesso all'aula virtuale

È fatto divieto di registrare le lezioni a distanza e l'interazione docenti - alunni.

Il lavoratore e l'Ente potranno concordare di registrare solo la parte di spiegazione del docente al solo fine di un utilizzo futuro per creazione di corsi virtuali preventiva all'Ente Bilaterale EPABIC. Le parti concordano che obiettivi di efficienza e di qualità della loro offerta formativa siano perseguibili mediante l'adozione di strumenti giuridici innovativi, come l'accordo di rete, comparabile al

contratto di rete introdotto nell'ordinamento giuridico dalla legge 33/2009 e le successive modifiche. L'accordo di rete si configura come una collaborazione organizzata e duratura tra più gestori che mantengono, però, la loro autonomia e la loro individualità. Nel settore dei servizi socio educativi esso consentirebbe di elevare gli standard qualitativi dell'offerta formativa degli enti, di ottimizzare i costi, di fare acquisti in comune e di realizzare altre forme di coordinamento e di collaborazione. In questo contesto, più scuole in rete potrebbero gestire il personale, razionalizzando e migliorando l'organizzazione del lavoro, consentendo l'acquisizione di maggiori competenze e professionalità e ponendo in essere più efficaci progettualità. Gli enti stipulanti l'accordo di rete possono gestire il personale secondo i principi e le regole del distacco di cui al D.Lgs. 276 del 2003 e s.m.i. Il ricorso al distacco è comprovato da ragioni tecniche, organizzative e produttive o sostitutive e la temporaneità. Si concorda che, il personale dipendente degli enti che applicano il presente CCNL, il ricorso all'accordo si applica, a titolo indicativo, per:

- Il servizio di coordinamento pedagogico, pedagogico - didattico, amministrativo ed altro;
- Il personale in esubero e per il completamento dell'orario di lavoro.
- Nella comunicazione al lavoratore in distacco presso altra scuola/ servizio devono essere previsti:
 - Il luogo dello svolgimento delle prestazioni,
 - Le mansioni da svolgere;
 - La durata del distacco.

La titolarità del rapporto di lavoro rimane comunque in capo all'ente che ha assunto il lavoratore. I rapporti giuridici ed economici del distacco sono regolati nell'accordo di rete stipulato tra le parti e secondo legge. L'accordo di rete deve essere notificato all' Ente Bilaterale EPABIC ed alle RSA delle imprese coinvolte.

15.10.00 Successione tra CCNL

L'impresa è libera di aderire a questo CCNL senza comportare modifiche in primis delle condizioni retributive dei dipendenti. Nel caso il CCNL precedente preveda ore di disponibilità non retribuite per attività di non docenza, dipendente avrà diritto a mantenere la medesima retribuzione, ma non avrà diritto alle indennità integrative per l'attività di extra docenza previsti del presente CCNL fino alle ore previste eventualmente dal precedente contratto. Oltre le ore di disponibilità previste precedentemente avrà diritto alle indennità del presente CCNL. Sono escluse dalle ore di messa a disposizione per attività non di docenza, le ore di aggiornamento professionale.



PARTE SECONDA

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 Sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, al personale assunto con contratti di lavoro a termine nei seguenti ambiti:

- Scuole medie superiori di primo e secondo grado;
- Scuole e istituti di ogni ordine e grado;
- Scuole dell'infanzia
- Asili nido
- Scuole e corsi di lingue (compreso l'italiano a stranieri o come seconda lingua);
- Corsi di cultura varia;
- Scuole e centri di formazione e tirocinio insegnanti;
- Scuole e corsi parauniversitari a indirizzo linguistico e pedagogico;
- Scuole interpreti e traduttori;
- Accademie d' Arte;
- Società di formazione aziendale;
- Scuole di musica;
- Università private;
- Enti certificatori;
- Scuole straniere in Italia;
- Corsi di formazione;
- Corsi professionali;
- Enti di Formazione Professionale accreditati presso le Regioni;
- Enti di Formazione che svolgono anche attività di avviamento al Lavoro;

Art. 2 Decorrenza e durata

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata dal 01 Ottobre 2021 al 30 Settembre 2024, sia per la parte normativa nonché economica.



Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto sostituiscono ad ogni effetto i precedenti contratti collettivi applicati e devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili fra loro.

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE

Art. 4 Classificazione

Il personale è classificato secondo i profili professionali di cui alle relative declaratorie in tre aree:

Area I: amministrativi, tecnici e ausiliari

PRIMO LIVELLO

(Titolo minimo: assolvimento della scuola dell'obbligo)

Appartiene a questo livello il personale ausiliario; a titolo esemplificativo:

- Addetti alle Pulizie;
- Collaboratori Scolastici;
- Bidelli;
- Personale di Fatica;
- Addetti alle Mense;
- Addetti al Bar;
- Custodi - Portieri;
- Centralinisti e Addetti alle Informazioni;
- Addetti alla Manutenzione Ordinaria;
- Addetti al Giardino;
- Accompagnatori di Bus;
- Operatore Ausiliario
- Oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

SECONDO LIVELLO

(Titolo minimo: assolvimento della scuola dell'obbligo+ certificazione competenze extra).



Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite, quali ad esempio:

- Operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'Archivio e del Protocollo, alla predisposizione degli Atti inerenti all'Ufficio di Segreteria, all'assolvimento dei Servizi Esterni connessi con il proprio lavoro;
- Assistenti e collaboratori di Segreteria;
- Autisti Bus;
- Bagnini;
- Camerieri specializzati nel settore per Mansione Unica;
- Operatore Tecnico;
- Tecnico dei servizi Informatici e dei servizi di Qualità;
- Tutte le mansioni assimilabili alle precedenti

TERZO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di scuola secondaria di II grado)

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate. In general e gli Impiegati di Concetto in possesso di Attestato di Specializzazione per la mansione svolta, oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Contabili;
- Addetti alla rendicontazione di progetti formativi;
- Operatori incaricati dei rapporti con le istituzioni pubbliche;
- Operatori servizi al lavoro;
- Censore di Convitto;
- Personale ATA;
- Personale di biblioteca;
- Cuochi;
- Capisala;
- Business Developer;
- Addetti al Servizio di Gestione e Prenotazione Alloggi;
- Traduttore-Interprete;
- Tecnico della prevenzione e della sicurezza.



Area II: istruzione, formazione ed educazione

SECONDO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di scuola secondaria di II grado)

Sono inquadrati i lavoratori che eseguono mansioni di custodia ed assistenza all'utenza, per l'espletamento di attività educative - formative in genere comprese non autonome nella programmazione e realizzazione:

- Assistenti all' infanzia asilo nido (con cura della persona);
- Assistenti scuola dell'infanzia (con cura della persona);
- Educatrici Micro Nido;
- Modelli viventi.

TERZO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di scuola secondaria di II grado)

Sono inquadrati i lavoratori che eseguono mansioni complesse e articolate, per l'espletamento di attività educative - formative in genere comprese quelle del personale che curino la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari:

- Educatrici Asili Nido;
- Docenti al pre e post scuola degli Asili nido;
- Assistenti di Colonie e Convitti;
- Addetti al Tempo Libero;
- Guide e Addetti alle Attività Integrative;
- Istruttori in Attività Parascolastiche;
- Coordinatore di corsi di formazione professionale
- Tutor;
- Progettisti, anche esecutivi, di progetti di formazione;
- Certificatori delle competenze;
- Orientatori;
- Analisti di fabbisogni formativi e delle competenze presso le aziende.



QUARTO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di scuola secondaria di II grado+ eventuale qualifica se necessaria)

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di varia natura, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare:

- Coordinatore Asili nido;
- Docenti infanzia;
- Docenti al pre e post scuola nella scuola dell'infanzia;
- Insegnanti di sostegno per i disabili;
- Lettori di lingua madre;
- Docenti in attività integrative scolastiche;
- Docenti in corsi a distanza;
- Docenti tecnico pratici;
- Docenti in corsi individuali;
- Esperto linguistico;
- Assistente alle attività multimediali;
- Docenti non abilitati di ogni ordine e grado, escluso asilo nido;
- Docenti "abilitati" di ogni ordine e grado con conseguimento dei 24CFU.

QUINTO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di laurea triennale + eventuale qualifica se necessaria)

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare.

- Docenti abilitati di ogni ordine e grado, escluso asilo nido ed infanzia;
- Docenti in Corsi di Preparazione agli Esami;
- Docenti in Corsi liberi d'Arte e di Cultura varia;
- Docenti in Corsi di Lingue;
- Orientatori in enti di formazione professionale accreditati presso le Regioni;
- Docenti di Formazione professionale accreditati presso le Regioni;



- Coordinatori progetti formativi di enti di formazione accreditati presso le Regioni;
- Coordinatori scuola dell'infanzia;
- Puericultori, logopedisti, fisioterapisti;

SESTO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di laurea + eventuale qualifica se necessaria)

- Docenti delle Accademie;
- Docenti in Corsi di Formazione Insegnanti;
- Docenti delle Scuole Superiori per Interpreti e Traduttori;
- Docenti dei Corsi di Specializzazione Post-diploma;
- Docenti in Scuole e Corsi Post - secondari;
- Docenti in Istituti Para -Universitari;
- Docenti degli Istituti Superiori di Cultura e Formazione (legge 144/99 - istruzione e formazione tecnica superiore: IFTS);
- Psicologi e psicoterapeuti.

(Area III: servizi direttivi)

SETTIMO LIVELLO

Appartiene a questo livello il personale che assiste la direzione con mansioni di responsabilità:

- Assistenti alla Direzione;
- Assistenti alla Direzione Didattica;
- Manager;
- Responsabili Amministrativo;
- Direttori, Coordinatori didattici, Responsabili di plesso decentrato.

OTTAVO LIVELLO

Appartiene a questo livello il personale dirigente con mansioni di responsabilità:

- Rettori di Convitto;
- Presidi;



- Direttori, Coordinatori o Responsabili di sede principale.

Art. 5 Mutamenti di qualifica

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di sei mesi.

Se il mutamento di mansioni è stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro il lavoratore ha diritto esclusivamente alla differenza retributiva mentre è esclusa la promozione anche nel caso di superamento del periodo sopra indicato. Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il lavoratore, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione, potrà essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. In ogni caso il lavoratore ha diritto a mantenere l'inquadramento ed il trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi collegati a modalità di svolgimento delle precedenti mansioni. Detto mutamento di mansioni deve risultare da atto scritto a pena di nullità.

Art. 6 Mansioni promiscue

Il dipendente adibito a mansioni promiscue ha diritto alla qualifica e alla retribuzione corrispondente alla mansione preponderante, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli. Si intendono promiscue le mansioni afferenti a diversi inquadramenti e non relativi al medesimo livello di inquadramento. Si intendono preponderanti le mansioni che superano il 50% del monte orario annuo. L'orario di lavoro di riferimento è quello della mansione preponderante.

TITOLO III -ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 7 Assunzione

All'atto dell'assunzione, effettuata dal responsabile legale dell'istituto, il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore, ai sensi del d.lgs.297/2002, sulle seguenti condizioni contrattuali:

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro; sede o domicilio del datore di lavoro;
- e) data di inizio del rapporto e data di cessazione nel caso di rapporto a termine;
- d) la durata del rapporto con la specificazione se trattasi di contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato;



- e) durata del periodo di prova;
- f) inquadramento, livello e qualifica;
- g) retribuzione, elementi costitutivi e periodo di paga;
- h) orario di lavoro;
- i) ferie;
- j) termini del preavviso in caso di recesso.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del regolamento interno ove presente.

Relativamente alla durata della prova, alla retribuzione, alle ferie, al preavviso e all'orario di lavoro è ammesso il rinvio al contratto collettivo. Il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo di informazione sulle condizioni contrattuali attraverso la predisposizione di una lettera di assunzione ovvero, nei casi previsti dalla legge, mediante contratto scritto di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare, all'atto dell'assunzione:

- carta d'identità o documento equipollente e codice fiscale;
- numero iscrizione ASL;
- documentazione per gli assegni per nucleo familiare;
- ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.

Per l'assunzione di cittadini stranieri l'isti tuto dovrà richiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo la normativa vigente in materia.

Art. 8 Tirocinio - stage

L'attività di tirocinio autorizzata dalla competente autorità scolastica non comporta per il tirocinante alcun riconoscimento normativo e/o economico ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito. Per quanto concerne la regolamentazione dello stage si rinvia a quanto previsto dalla legge 236/93 e dalla legge 196/97 e successive modificazioni.

Art. 9 Periodo di prova

1° e 2° livello: 30giorni effettivamente lavorati;

3° livello: 60 giorni effettivamente lavorati;

4°, 5°, 6° e 7° livello: 3 mesi effettivamente lavorati.

Art. 10 Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d'azienda

Nei casi in cui si configuri un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, secondo quanto disciplinato dall'art. 2112 c.c., il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e



normativi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali, territoriali ed aziendali, vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, a meno che non siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente tra contratti collettivi del medesimo settore. Nel caso di acquisizione di un'azienda o un ramo di essa, il Cessionario non è obbligato a rilevare anche la forza lavoro precedentemente occupata, né questa ha nessun diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni.

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 11 Retribuzione mensile

La retribuzione globale mensile, al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale, è composta dai seguenti elementi:

- page base;
- eventuale super-minimo da definire in sede di contrattazione aziendale.

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 10 del mese successivo al mese di servizio. La retribuzione annuale si compone di 12° mensilità più la tredicesima. Ai fini economici l'anno solare decorre dal 1° gennaio e termina il 31 dicembre. Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento così come per le attività non di insegnamento connesse al normale funzionamento della scuola (test di controllo apprendimento, correzione compiti, attività didattiche organizzate dalla scuola). La scuola o il docente possono chiedere, con debita istanza da conservare agli atti, che gli stipendi relativi ai periodi di ferie siano corrisposti in modo frazionato e anticipatamente durante i mesi di attività lavorativa; così pure lo stipendio relativo alla tredicesima. In tal caso sulla busta paga di ogni mese oltre alla retribuzione risulteranno le seguenti quote aggiuntive per anticipazioni: quota aggiuntiva = (3 mensilità + tredicesima).

Art. 12 Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore deve risultare, secondo quanto prescrive la legge, da apposito prospetto paga nel quale devono essere specificate, oltre alle generalità del lavoratore, il livello d'inquadramento, il periodo di corresponsione della retribuzione, l'importo della retribuzione e gli elementi dei quali si compone, le ritenute effettuate.

Art. 13 Tredicesima mensilità

Al personale dipendente viene corrisposta, entro il 16 dicembre di ogni anno, una tredicesima mensilità determinata pari alla retribuzione in atto nello stesso mese, esclusi gli assegni familiari ed eventuali anticipazioni ed incentivi. Su richiesta del lavoratore è possibile, in alternativa al computo a fine anno, distribuire la tredicesima in quote mensili.

Art. 14 Paga base mensile

Area prima:

1° livello 1.185,00 €

2° livello 1.210,00 €

3° livello 1.270,00 €

Area seconda:

2° livello 1.210,00 €

3° livello 1.270,00 €

4° livello 1.482,00 €

5° livello 1.689,00 €

6° livello 1.721,00 €

Area terza:

7° livello 1.730,00 €

8° livello 1.750,00 €

14.1 Determinazione quota oraria

La mensilità viene calcolata pari a 4,33 settimane.

La quota oraria, valore utile per specifiche esigenze aziendali (a tempo determinato per mansioni ad ore ad esempio) piuttosto che come riferimento per altre forme contrattuali (come la collaborazione a progetto per i docenti), viene determinata dividendo la paga mensile per il numero di ore indicate come orario di lavoro di riferimento al successivo art. 21 ed anche per 4,33 settimane, arrotondando per difetto nel caso di centesimi da 1 a 4 e per eccesso nel caso di decimali da 5 a 9. Si allega al presente contratto il calcolo orario dei diversi livelli, in relazione alle ore settimanali previsto per il ruolo.

Per contratti a tempo determinato o contratti a progetto, nel caso di docenti di scuola si calcola l'anno scolastico pari a 33 settimane (su 10 mesi, settembre / giugno) oppure ad altro periodo specifico se individuabile (esempio nel caso di corsi per enti di formazione o di anni scolastici "estesi" negli asili nido o scuole materne). Per determinare quindi un valore annuo si deve moltiplicare il monte ore settimanale per la quota oraria per il periodo.

Si allega al presente contratto, facendone parte integrante, il calcolo orario dei diversi livelli, in relazione alle ore settimanali previsto per il ruolo.

Art. 15 Indennità di contingenza

Inglobata nella paga base.



Art. 16 Compensi aggiuntivi

Per i docenti di scuola sono da integrare i seguenti gettoni di presenza per le attività collaterali all'insegnamento indipendentemente dalla durata dell'attività, dal numero di materie insegnate, dal numero di classi/corsi in cui si opera:

- o consiglio d'istituto: 15,00 € ad incontro
- o collegio docenti: 10,00 € ad incontro
- o riunione ufficiale tra docenti: 10,00 € ad incontro
- o consiglio di classe: 5,00 € ad incontro
- o scrutini: 5,00 € ad incontro
- o esame integrativo: 5,00 € ad incontro
- o esame di recupero debiti: 5,00 € ad incontro
- o udienza per consegna pagellini intermedi ai genitori: 10,00 € ad incontro
- o udienza per consegna pagella ai genitori: 10,00 € ad incontro
- o commissioni esami d'idoneità: 35,00 € ad incontro
- o incontro di formazione promossa dalla scuola: 10,00 € a giornata
- o ore di lezione per corsi pomeridiani o estivi: importo orario come lezione standard scolastica
- o viaggi d'istruzione: 25,00 € giornalieri

Art. 17 indennità di mensa

Per i docenti assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno è prevista un'indennità di mensa pari a 7 euro per ogni giorno di lavoro presso l'Ente. Tale indennità è parte integrante della retribuzione. La contrattazione aziendale può estendere tale indennità al personale non docente, agli assunti a tempo part time anche a tempo determinato che effettuano servizio nella prossimità delle ore dei pasti presso l'Ente. Tale indennità può essere sostituita dal servizio mensa anche se in condivisione con gli alunni.

Art. 18 Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

Si stabilisce che per assicurare l'effettività dei servizi e delle tutele previste dal presente CCNL per il tramite della bilateralità, tutti i soggetti che applicano il presente CCNL sono tenuti a contribuire al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di cui all'art. 3, parte I, del presente CCNL. La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale è fissata nella misura globale di 12,50 euro mensili per 12 mensilità, di cui 50% a carico dei lavoratori e 50% a carico dei datori di lavoro e può essere soggetta a rimodulazione percentuale. Il versamento è dovuto per tutte le



tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il versamento è dovuto comunque in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L., sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L., un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a euro 20,00. Tale elemento deve essere corrisposto per 12° mensilità e rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

Art. 19 sede di lavoro

La sede di lavoro è quella indicata nel contratto individuale di lavoro. Il lavoratore può essere anche assegnato a più sedi operative aziendali. È possibile modificare la sede di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e del presente CCNL facendo una comunicazione scritta al lavoratore.

Art. 20 trasferimento individuale e collettivo

Il trasferimento del lavoratore consiste in uno spostamento definitivo e senza limiti di durata. Il trasferimento può essere individuale o collettivo. Il trasferimento individuale del singolo lavoratore è disposto su iniziativa unilaterale del datore di lavoro e deve essere motivato da ragioni tecniche, organizzative e produttive ed avvenire obbligatoriamente tra unità produttiva della stessa azienda. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di 7 giorni (30 giorni per trasferimenti superiori a 100 km), riducibili a 2 giorni (7 giorni per trasferimenti superiori ai 100 km) in caso di urgenza (come la sostituzione di altro lavoratore dimessosi o licenziato giustificato motivo soggettivo o per malattia o infortunio, variazioni dei processi produttivi e/o incrementi di produttività non preventivabili in anticipo, ecc...). Le distanze sono da computarsi tra sedi aziendali di origine e di destinazione in linea d'aria. Per i trasferimenti ad una distanza di oltre 100 km, deve essere prevista un'indennità pari 15 giorni di lavoro. L'indennità non è parte degli elementi retributivi. L'indennità non spetta se il trasferimento è richiesto dal lavoratore. Eventuali rimborsi per le spese di viaggio disposte dal datore di lavoro dovranno essere computati sulla differenza della percorrenza effettiva tra il domicilio del lavoratore e le sedi coinvolte. Queste ultime decadono in caso di variazione del domicilio del lavoratore. Eventuali rimborsi per le spese di viaggio disposte dal datore di lavoro potranno essere riconosciute per specifici periodi di tempo o fino a variazione del domicilio del lavoratore. Se il trasferimento è legittimo il lavoratore non può rifiutarlo: in caso di rifiuto non motivato dai casi ostativi per legge, il datore di lavoro può disporre il licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Il trasferimento è collettivo quando riguarda un reparto o filiale o dell'azienda intera. Se il trasferimento avviene per distanze superiori a 100 km, si deve istaurare un esame in sede sindacale. In sede di esame preventivo con le organizzazioni sindacali si affrontano i motivi aziendali e si determinano le modalità di attuazione del trasferimento. Il trasferimento collettivo prevede la convocazione dei sindacati presenti in azienda 120 giorni prima del trasferimento e l'esame iniziare entro 30 giorni dell'avvio della procedura e concludersi entro 30



giorni dal trasferimento. I termini possono essere dimezzati in caso di urgenza. L'indennità prevista per il trasferimento collettivo non può essere inferiore ai 15 giorni lavorativi.

Art. 21 Trasferte

Il luogo di lavoro è definito all'atto della stipula del contratto di lavoro e può essere modificato dal datore di lavoro nel corso del rapporto. I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai confini del Comune in cui svolgono normalmente la loro attività, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti anche in modo forfettario.

Art. 22 Supplenze personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto l'istituto può assumere nuovo personale per supplire alla carenza dell'organico.

TITOLO V - DURATA DEL LAVORO

Art. 23 Orario di lavoro

Per il personale non docente Area I (livelli I-II-III) e Area III Dirigenza (livelli VII - VIII dirigenza), per il solo Personale Area Formazione Area III livello con qualifica di tutor, progettisti, certificatori delle competenze, orientatori, analisti di fabbisogni formativi e delle competenze l'orario settimanale è di 40 ore di lavoro effettivo estensibili a 48 ore;

Per gli assistenti asili nido, assistenti scuola dell'infanzia, educatrici micro nido, comprensive delle attività connesse alla funzione l'orario settimanale è di 38 ore di lavoro effettivo estensibili a 40 ore;

Per educatrici Asili Nido, docenti scuola infanzia, addetti al pre e post scuola degli asili nido, assistenti di Colonie e Convitti; addetti al Tempo Libero, guide e Addetti alle Attività Integrative, istruttori in Attività Para scolastiche; tutor di sede corsi di formazione; puericultori, logopedisti, fisioterapisti; psicologi e psicoterapeuti l'orario settimanale è di 40 ore di lavoro effettivo;

Per docenti scuola dell'infanzia, insegnanti di sostegno scuola dell'infanzia e modelli viventi: l'orario settimanale è di 36 ore di lavoro effettivo estensibili a 38 ore;

Per il personale docente scuole primarie l'orario settimanale è 32 ore di lavoro effettivo estensibili a 35 ore; Per il personale docente scuole secondarie, l'orario settimanale è di 29 ore di lavoro effettivo estensibili a 35 ore;

Per Docenti per enti di formazione professionale accreditati presso le Regioni, i docenti per corsi di formazione professionale accreditati presso le Regioni in obbligo scolastico Docenti in Corsi di Preparazione agli Esami; Docenti in Corsi liberi d'Arte e di Cultura varia, Docenti in Corsi di Istruzione Professionale; Docenti In Corsi di Lingue; Docenti per enti di formazione professionale accreditati presso le Regioni; Docenti delle Accademie; Docenti in Corsi di Formazione Insegnanti; Docenti delle



Scuole Superiori per Interpreti e Traduttori; Docenti dei Corsi di Specializzazione Post -diploma; Docenti in Scuole e Corsi Post - secondari; Docenti in Istituti Para- Universitari; Docenti degli Istituti Superiori di Cultura e Formazione l'orario settimanale è di 32 ore di lavoro effettivo estendibili a 40 ore.

Il tempo pieno annuale si calcola moltiplicando l'orario effettivo settimanale per 52 settimane. Il lavoro può essere suddiviso in turni variabili settimanalmente. La direzione dell'istituto può modificare l'orario di lavoro laddove vi siano giustificate ragioni organizzative. Le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno un giorno prima della variazione. Le ore settimanali non possono comunque mai superare le 48 ore. Il cambiamento di turno deve essere comunicato al lavoratore almeno con 48 ore di preavviso. La paga mensile è erogata in base alle ore realmente effettuate nel mese di riferimento. Eventuali ore non lavorate a causa di spostamento di turno, devono essere assegnate entro il mese di giugno dell'anno solare di riferimento. Pertanto, se entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento il lavoratore ha effettuato meno ore di quanto previsto dal contratto, il datore di lavoro è tenuto ad assegnare le ore mancanti entro il successivo mese di giugno. Le ore non assegnate dovranno in ogni caso essere retribuite. La settimana lavorativa è, per tutti, dal lunedì al sabato. La paga base è pertanto calcolata su tali parametri. Nel caso in cui il contratto preveda un numero di ore inferiore la paga base andrà riparametrata in modo proporzionale. Per lavoro effettivo si intende un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia. Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo, ai fini del superamento dei limiti di durata della prestazione (vedi art. 8 c.3 d.lgs. 66/2003), le soste durante il lavoro superiore a 10 minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'istituto. La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre turni. Qualora il terzo turno ecceda le ore 22:00, ogni ora eccedente sarà considerata, in deroga all' art. 26, lavoro straordinario e notturno. Del pari se esso cade in una giornata festiva, sarà considerato lavoro straordinario, notturno e festivo. Durante l'orario di lavoro, il lavoratore dipendente o il socio lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'istituto senza esserne autorizzato; il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore dipendente per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, non è computabile nel calcolo del lavoro effettivo. Nei limiti dell'organizzazione dell'istituto, l'orario settimanale delle lezioni consentirà ai docenti un giorno di riposo infrasettimanale. L'ora di lezione corrisponde a 60 minuti. Eventuali lezioni di durata inferiore vengono calcolate proporzionalmente ai fini della retribuzione.

Art. 24 Pause

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore deve beneficiare, secondo quanto dispone l'art. 8 d.lgs. 66/2003, di un intervallo per pausa, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di trenta minuti. La collocazione della pausa deve tener conto delle esigenze aziendali.



Art. 25 Lavoro notturno

Per lavoro notturno si intende il lavoro prestato nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Per la regolamentazione delle prestazioni di lavoro notturno si rinvia a quanto previsto dal d.lgs. 66/2003 e successive modificazioni. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a propri o carico un soggetto disabile.

Art. 26 Lavoro straordinario

Per lavoro straordinari o si intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito dall' art. d.lgs. 66/2003. Non sono considerate di lavoro straordinario le ore di potenziamento dell'orario fino al raggiungimento del monte ore annuo. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali. Il lavoro straordinario deve essere computato come segue:

- Feriale diurno con una maggiorazione del 20%;
- Feriale notturno con una maggiorazione del 25%.
- Festivo diurno con una maggiorazione del 25%
- Festivo notturno con una maggiorazione del 30%.

In alternativa alla maggiorazione possono essere concordati tra le parti dei riposi compensativi.

Art. 27 Ferie

È riconosciuto un periodo annuale di ferie retribuite pari a 32 giorni che possono essere godute anche in modo frazionato. Il periodo di ferie deve essere stabilito tenendo conto delle esigenze dell'impresa, anche in considerazione della stagionalità e degli interessi del prestatore. Il periodo di chiusura della scuola o di sospensione dei corsi è computato come ferie. I criteri ed i contingenti di fruizione delle ferie saranno oggetto di contrattazione in sede di contratto individuale.

Art. 28 Festività sopresse

Sono previsti 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di altrettante festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico.



Art. 29 Riposo settimanale

Il personale ha diritto al riposo settimanale pari a 24 ore, di norma coincidente con la domenica ma nulla esclude che esigenze di servizio possano giustificare la fruizione del riposo in altro giorno.

TITOLO VI - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30 Assenze per malattia

Per i primi 3 giorni di malattia (carenza) non è previsto indennizzo, tranne nel caso di ricaduta della stessa malattia verificatasi entro 30 giorni. I contratti aziendali, firmati da C.N.L ed FILD CONFSAI, possono prevedere che il datore di lavoro integri l'indennità erogata.

a) Periodo di comporta

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di 180 giorni di calendario dal primo evento di malattia. Nel caso di assenze frazionate il periodo si intende riferito alle assenze verificatesi nei tre anni precedenti all'ultimo episodio morboso. Nel caso di superamento del periodo di comporta il datore di lavoro ha facoltà di risolvere e il rapporto, fermo restando il diritto del dipendente al trattamento di fine rapporto.

b) Trattamento economico

Il periodo di assenza dal lavoro è computato nell'anzianità di servizio ed è utile per la maturazione del trattamento di fine rapporto. Nel periodo di sospensione del rapporto per malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per 180 giorni e percepisce un'indennità di malattia, sempre nel limite dei 180 giorni, nei minimi previsti dalla legge.

c) Obblighi del lavoratore

Durante la malattia permangono in capo al lavoratore gli obblighi di fedeltà, correttezza e di non concorrenza. Per poter fruire dell'indennità di malattia il lavoratore deve comunicare l'assenza, immediatamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza, non ché ad inviare certificazione sull' inizio e la durata presunta della stessa (art. 3 L.33/ 1980) nei termini di legge, salva l'ipotesi di comprovato impedimento. L'indennità di malattia non spetta per i giorni non documentati da idonea certificazione. Il datore di lavoro ha diritto di disporre visite mediche di controllo dello stato di malattia ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle ulteriori disposizioni vigenti in materia. Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto al momento della comunicazione della malattia, ne dovrà dare preventiva comunicazione scritta, precisando l'indirizzo di temporanea reperibilità. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19. Il lavoratore, che durante tali fasce orarie debba assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione al datore. Il constatato mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia, ai sensi delle vigenti



disposizioni di legge, ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare. L'assenza del lavoratore dal domicilio non ha conseguenze sull'indennità laddove sia sorretta da idonea giustificazione.

Art. 31 Infortunio sul lavoro

I datori di lavoro sono obbligati ad assicurare contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali tutti i lavoratori dipendenti che si vengono a trovare nelle condizioni previste dall'art. 1 d.p.r. 1124/65. L'obbligo è esteso anche ai lavoratori a progetto. Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, secondo le disposizioni contenute nel d.lgs.38/2000 e successive modificazioni, sono tutelati contro l'infortunio e le malattie professionali attraverso gli strumenti e i provvedimenti introdotti dalla normativa vigente. Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli sia accaduto, anche se di lieve entità, all'istituto affinché lo stesso possa procedere con le procedure del caso. Il lavoratore deve fornire all'istituto idonea documentazione medica attestante l'inizio, la continuazione e la guarigione dall' infortunio. I primi 4 giorni sono pagati dall'Azienda come segue:

- il primo giorno 100%;
- dal secondo al quarto giorno 60%;
- dal quarto giorno al lavoratore spetta l'indennità prevista dall'INPS.

Per coloro che subiscono un infortunio che determina una inabilità temporanea è corrisposta un'indennità dall'INAIL si rinvia alla disposizione di legge e, in particolare, all'art. 68 d.p.r. 1124/65. Relativamente al trattamento economico e normativo per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge e, in particolare, al d.p.r. 1124/65 e successive modificazioni.

Art. 32 Congedo matrimoniale

Il dipendente assunto ha diritto, ai sensi del r.d.l. 1334/37, ad un periodo di congedo straordinario di 15 giorni consecutivi per contrarre matrimonio. Durante il congedo il dipendente è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio, con diritto alla normale retribuzione. La fruizione del periodo di congedo deve essere richiesta dal lavoratore con un preavviso di 30 giorni e la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio dovrà essere presentata al datore di lavoro entro 30 gg. dall' inizio del periodo di congedo. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né considerato come periodo di preavviso del licenziamento.

Art. 33 Tutela della maternità e della paternità

A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.Lgs.151/01 e D.Lgs. 80/15, a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente CCNL e stabilito nel presente articolo. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.



Art. 34 Permessi per lavoratori invalidi

Ai lavoratori muti latini e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, sempre che le cure siano connesse all'infermità invalidante riconosciuta, può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico competente (d.lgs. 509/88 art. 10 che ha modificato l'art. 26 legge 30 marzo 1911, n.118).

Art. 35 Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

Ai sensi dell'art. 31 legge 300/1970, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche o sindacali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. I periodi di aspettativa sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione dei trattamenti pensionistici.

Art. 36 Congedi per eventi e cause particolari

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a un permesso retribuito di tre giorni lavorativi in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. Il dipendente può inoltre richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni e non retribuito. Il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro ma il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (art. 4 legge 53/2000).

Art. 37 Congedi per la formazione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della legge 300/1970, i dipendenti con almeno cinque anni di anzianità di servizio possono chiedere un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, per formazione non superiore a 11 mesi nel corso dell'intera vita lavorativa. Il congedo per la formazione deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere dal datore di lavoro. Durante il congedo il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto ad alcuna retribuzione. Il periodo non è computato nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, la malattia e altri congedi. L'istituto, ai sensi della disciplina di legge, può non accettare la richiesta ovvero richiederne il differimento per comprovate esigenze organizzative. Per la fruizione del congedo il lavoratore è tenuto ad un preavviso di 40 giorni.

Art. 38 Congedi per la formazione continua

I congedi per la formazione continuativa sono funzionali a favorire l'apprendimento e la crescita professionale dei lavoratori. L'offerta formativa garantita dalle strutture competenti deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti dall'Ente Bilaterale EPABIC con crediti



formativi in ambito nazionale ed europeo. Il lavoratore ha diritto ad un congedo non retribuito per la formazione continua pari a 50 ore nel triennio. La fruizione del congedo è subordinata alla richiesta da parte del lavoratore con preavviso di 30 giorni. L'istituto può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. La scuola si riserva di verificare la congruità del percorso formativo con l'attività istituzionale. La formazione per gli insegnanti deve essere pertinente alla materia insegnata.

Art. 39 Permessi per lavoratori disabili

I lavoratori maggiorenni affetti da handicap grave possono usufruire di permessi giornalieri retribuiti di due ore o, in alternativa, di quelli, egualmente retribuiti, per tutta la giornata fino ad un massimo di tre giorni fruibili continuativamente oppure con richiesta di mezze giornate di permesso (art. 33 L. 104/92 poi modificato dalla legge 53/2000).

Art. 40 Permessi elettorali

I lavoratori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, con conservazione del posto e della retribuzione, per adempiere alle funzioni presso gli uffici elettorali e per tutta la durata delle operazioni elettorali (art. 11 legge 53/90, art. 1 legge 69/92).

Art. 41 Permessi per motivi familiari

I lavoratori hanno diritto di assentarsi dal lavoro con un permesso retribuito di due ore ogni mese per motivi familiari senza dover giustificare il motivo. Se personale docente, la richiesta deve essere fatta con 48 ore di preavviso. Il permesso non goduto nella mensilità non si accumula e non deve essere retribuito se non utilizzato.

TITOLO VII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 42 Licenziamento e dimissioni

Le parti non possono recedere dal rapporto a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi di risoluzione per giusta causa ex art. 2119 c.c. Sia il recesso che il licenziamento dovranno essere comunicati per iscritto. Il licenziamento del lavoratore, quando ricorrano gli estremi della legge n. 604/1966 e della legge n. 300/70 (azienda con più di 15 dipendenti), nonché del D.Lgs. 23/15, non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo. L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto. A prescindere dalle motivazioni, il licenziamento intimato alla lavoratrice-madre durante il periodo assistito per la gestazione o il puerperio è nullo. Nel caso di assunzione con contratto a termine il rapporto si intende concluso, senza necessità di comunicazione scritta, allo scadere del termine pattuito contrattualmente. Le parti non possono



recedere dal contratto a meno che non sussista una giusta causa. Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto ai sensi della disciplina vigente in materia. Le dimissioni del lavoratore devono essere presentate in modo telematico in uno degli intermediari indicati dalla normativa: patronato, sindacato, ente paritetico o in proprio presso il datore di lavoro. Il rapporto si intende risolto alla fine del 65° anno di età. Se il dipendente non ha maturato l'anzianità richiesta per il minimo della pensione può rimanere in servizio, previa richiesta espressa da presentare almeno 6 mesi prima, non oltre il 70° anno di età. Il licenziamento del dipendente non può avvenire che per giusta causa e/o giustificato motivo. Rientrano tra le ragioni giustificative del licenziamento, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) cessazione dell'attività;
- b) riduzione dell'attività o del personale o interruzione per cause involontarie per oltre tre mesi;
- e) cessazione d'azienda o cambio d'attività;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente, violazione degli obblighi di correttezza e buona fede nonché dell'obbligo di non concorrenza, impartire ripetizioni private agli alunni dell'istituto, gestire e coordinare l'attività didattica in scuole concorrenti;
- e) gravi atti contrari alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo dell'istituto nonché atti in grave contrasto con la funzione svolta;
- f) condanna penale per la quale è disposta l'interdizione dai pubblici uffici;
- g) trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;
- h) azioni o comportamenti reiterati e contrari al Regolamento Interno nonché violazione dei doveri del dipendente che causino reali disservizi o danni all'Istituto, dopo tre richiami comunicati con raccomandata A.R.;
- i) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato;
- j) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro;
- k) superamento del periodo di comporto;
- l) in caso di eccessiva morbilità, costituita da una pluralità di eventi morbosi intermittenti e reiterati, tali da creare un reale disservizio al regolare funzionamento dell'istituto o frazionamenti dell'attività didattica che la rendono di fatto discontinua o non proficua;
- m) inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;
- n) false dichiarazioni per le assenze per malattia, congedi, permessi, etc.;
- o) inosservanza degli orari stabiliti e concordati, ripetuti ritardi non giustificati e/o mancati impegni;
- p) assenze ingiustificate superiori a tre giorni lavorativi continuativi;
- q) azioni o comportamenti ripetuti che provochino un danno o un disservizio all'istituto e per i quali il dipendente ha già ricevuto tre richiami scritti;



- r) reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione;
- s) mancanze o false comunicazioni sul possesso di requisiti e o titoli richiesti.

Art. 43 Ricollocamento e formazione professionale

L'Ente bilaterale garantisce il finanziamento di politiche attive e doti formative per il personale licenziato al fine di facilitare il ricollocamento lavorativo.

Art. 44 Preavviso

Nel caso di licenziamento o dimissioni tenuto a dare un preavviso minimo secondo il seguente schema:

A) fino a 5 anni di servizio compiuti:

VII e VIII livello - 60 giorni di calendario

V e VI livello - 30 giorni di calendario

III e IV livello - 20 giorni di calendario

I e II livello - 15 giorni di calendario

B) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

VII e VIII livello - 90 giorni di calendario

V e VI livello - 45 giorni di calendario

III e IV livello - 30 giorni di calendario

I e II livello - 20 giorni di calendario

C) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

VII e VIII livello - 120 giorni di calendario

V e VI livello - 60 giorni di calendario

III e IV livello - 45 giorni di calendario

I e II livello - 20 giorni di calendario

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso dovrà corrispondere un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, non computabile nell'anzianità ai fini del trattamento di fine rapporto. I termini di preavviso di cui



ai precedenti commi sostituiscono l'indennità di cui al 2° comma dell'articolo 2118 del codice civile. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza il rispetto dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione lorda che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro trattiene tale indennità sulle spettanze dovute al lavoratore a qualsiasi titolo. Il datore di lavoro può dispensare il lavoratore, in caso di licenziamento, dall'effettuazione dei periodi di preavviso riconoscendo una indennità sostituita pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo.

Art. 45 Trattamento di Fine Rapporto

Il trattamento di fine rapporto (Tfr) è una somma di denaro corrisposta al lavoratore dipendente al termine del rapporto di lavoro. L'importo è determinato dall'accantonamento di una quota pari al 6,91% della retribuzione annua e dalle relative rivalutazioni, per ogni anno di servizio o frazione di anno. In quest'ultimo caso la quota è ridotta in proporzione e si computa come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

Il pagamento del Tfr deve avvenire:

- a) entro 30 giorni in caso di cessazione dal servizio per inabilità o per decesso (termine breve);
- b) entro 60 giorni per cessazioni del rapporto di lavoro avvenute per: raggiungimento dei limiti di età o di servizi o, ovvero del termine del contratto a tempo determinato;
- e) entro 90 giorni dalla cessazione per tutti gli altri casi (dimissioni volontari e con o senza diritto a pensione, licenziamento, destituzione dall'impiego ecc.).

TITOLO VIII - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

A) Regolamento Interno

Il regolamento interno deve essere portato a conoscenza dei lavoratori, anche a mezzo di affissione in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, e reso disponibile per la consultazione. Il regolamento non può contenere norme in contrasto con le disposizioni di legge e di contratto collettivo applicate. L'inosservanza delle norme del regolamento interno da parte del personale può configurare ipotesi di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

B) Doveri del lavoratore

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato. In particolare è fatto obbligo a tutti i lavoratori, data la particolarità del servizio scolastico:

- a) esplicitare le mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) rispettare l'orario di lavoro ed osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;



- c) segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro e non oltre il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) rispettare e far rispettare agli alunni il Regolamento Interno dell'istituto;
- e) mantenere il segreto d'ufficio;
- f) non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- g) usare e conservare con cura strumenti e materiale affidatigli;
- h) non compiere atti o comportamenti in violazione dei doveri di correttezza, buona fede e riservatezza nonché di non concorrenza.

Per il personale docente vale inoltre:

- presentare entro il termine stabilito alla direzione dell'istituto il programma didattico e metodologico della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine secondo le indicazioni contenute nei programmi ministeriali dei vari corsi di studio.
- far svolgere agli alunni il numero di prove scritte previsto prima di iniziare il corso, durante il corso e a fine corso e di effettuare un congruo numero di verifiche orali o scritte, per una costante verifica; comunicare all'Istituto per iscritto entro 3 giorni, l'accettazione di eventuali incarichi di insegnamento presso altre scuole statali o non statali;
- svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione delle classi dei corsi e/ o livelli;
- tenere regolarmente aggiornati i registri personali e di classe;
- ottemperare a tutte le disposizioni emanate dal "capo d'istituto" con apposite circolari;
- partecipare a tutte le attività di aggiornamento, interdisciplinari e a quelle degli Organi Collegiali;
- contribuire con la propria professionalità e disponibilità alla realizzazione dei percorsi scolastici e formativi.

Ai docenti è garantita la libertà metodologica dell'insegnamento per la formazione dei discenti, nel rispetto della loro coscienza morale, civile e religiosa e nei limiti imposti dal Progetto Educativo dell'istituto, nell'osservanza delle attribuzioni della funzione docente e delle responsabilità che ne derivano (artt. 5, 7 e 395 T.U.). Al personale di segreteria sono affidati tutti i compiti inerenti all'ufficio, oltre eventualmente a quelli di carattere amministrativo, contabile e di cassa; ad esso è richiesta la massima collaborazione con il Dirigente e con il Gestore. Al personale ausiliario sono affidati il controllo al di fuori delle aule e la pulizia dei locali.

C) Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto in tema di licenziamento, le infrazioni commesse dal lavoratore nel corso del rapporto 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;
- sospensione da lavoro e da retribuzione fino a massimo 10 giorni di effettivo lavoro.

Per la procedura di contestazione dell'addebito e successive azioni trova applicazione l'art. 7 legge 300/1970. Non è infatti possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza aver preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito sua difesa, ove richiesto dal dipendente; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni alla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa ed il termine entro il quale il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 giorni. Il dipendente potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 giorni 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 al presente articolo, sono inefficaci.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei lavoratori dipendenti che:

1. risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
 2. abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - a. abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
 - b. mancata o errata compilazione dei registri personali o di classe;
 3. mancata consegna nei tempi previsti di documentazione didattica richiesta dal Coordinatore Didattico con apposita circolare;
 4. procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;
 5. non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'istituto;
 6. reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/ o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione. Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minore rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggiore rilievo.
- D) Tentativo di conciliazione



In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 e ss. c.p.c., così come modificati ed integrati dal d.lgs. 80/98, le parti potranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la Direzione Territoriale del Lavoro, a prescindere dal numero di dipendenti.

E) Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto opera il rinvio alle disposizioni di legge.

ALLEGATO A

RETRIBUZIONE APPRENDISTI

	I° anno apprendistato	II° anno apprendistato	III° anno apprendistato
Area prima:			
1° livello 1.185,00 €	888,75 €	948,00 €	1.066,50 €
2° livello 1.210,00 €	907,50 €	968,00 €	1.089,00 €
3° livello 1.270,00 €	952,50 €	1.016,00 €	1.143,00 €
Area seconda:			
2° livello 1.210,00 €	907,50 €	968,00 €	1.089,00 €
3° livello 1.270,00 €	952,50 €	1.016,00 €	1.143,00 €
4° livello 1.482,00 €	1.111,50 €	1.185,60 €	1.333,80 €
5° livello 1.689,00 €	1.266,75 €	1.351,20 €	1.520,10 €
6° livello 1.721,00 €	1.290,75 €	1.376,80 €	1.548,90 €
Area terza:			
7° livello 1.730,00 €	1.297,50 €	1.384,00 €	1.557,00 €
8° livello 1.750,00 €	1.312,50 €	1.400,00 €	1.575,00 €