

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*Per il personale direttivo, docente, educativo,
amministrativo, tecnico ed ausiliario della Scuola non
Statale e degli enti di Formazione Professionale sotto
qualsiasi forma giuridica costituita*

Roma, 22 dicembre 2023

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per il personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario della Scuola non Statale e degli enti di Formazione Professionale sotto qualsiasi forma giuridica costituita

22/12/2023

(Decorrenza: 22/12/2023 – 21/12/2028)

Parti stipulanti

1. UNILAVORO PMI – CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE
2. UNIPEL
- E
3. CONFISAL FISALS

Testo del c.c.n.l.

Articolo 1 - Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
- b) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente C.C.N.L.;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa anche tramite PEC.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso anche la individuazione di un monte ore complessivo.



I Dirigenti Sindacali Aziendali potranno godere di permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali anche tramite PEC.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Articolo 2 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

1. fino a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;
2. fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
3. fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto n. 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A. anche tramite PEC.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in aggiunta ai permessi delle R.S.A., ruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti



aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza. Vengono concessi eventuali sforamenti nella misura massima del 20% del monte ore annuo che dovranno essere recuperati entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, anche tramite PEC, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata, anche tramite PEC, con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere viste dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 3 - Assemblea

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno tre giorni di anticipo.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare



funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL purché indicati nella convocazione. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Articolo 4 – Referendum

Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale. I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Articolo 5 - 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.

Articolo 6 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate le contrattazioni regionali. Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

- trattamenti retributivi integrativi;
- premi di produzione; fringe benefit, welfare territoriale;
- orario di lavoro;
- Flessibilità - Banca ore;
- tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- pari opportunità;
- individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- formazione professionale;



- determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 l. 300/70;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
- specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- referendum.

Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:

- mensa o buoni pasto e welfare aziendale;
- tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;
- specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- le modalità per la collaborazione nell'espletamento della prestazione lavorativa;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

TITOLO II

ENTE BILATERALE

Articolo 7 - Ente Bilaterale

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla ESBII (Ente Sviluppo Bilaterale Imprese per l'Italia) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti



stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Per la realizzazione delle attività previste dal presente CCNL, ESBII potrà avvalersi anche dell'Ente Bilaterale EBAFoS. A tal fine saranno sottoscritti appositi accordi e protocolli d'intesa.

A tal fine l'ESBII attua ogni utile iniziativa ed in particolare:

1. 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, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
2. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
3. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
4. 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 ed 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;
5. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
6. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
7. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali nonché ne coordina le attività;
8. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
9. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
10. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
11. può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 c.c. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
12. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;



13. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
14. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

Inoltre, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. l'ESBII può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

L'ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'ESBII 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 o di nuove disposizioni di legge. L'ESBII 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. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita C.I.S. Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ESBII potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti e Scuole, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli organi di gestione di ESBII saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro. La costituzione degli ESBII Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'ESBII nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 8 - Enti Bilaterali Territoriali

L'ESBII Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;



- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.SBII Nazionale e con la rete degli ESBII Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- i) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito;
- j) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

L'ESBII Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente. Per la certificazione dei contratti di lavoro, L'ESBII Territoriale si avvale di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.

L'ESBII Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Articolo 9 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.



Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P. iscritto al numero 3 del Repertorio Nazionale degli Organismi paritetici istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

L'O.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

A tal fine O.P. attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supporta le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente;
- dà comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008;
- dà comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- svolge ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale qualora l'azienda intenda avvalersi dei servizi erogati da O. P. è stabilito nella misura di € 0.08 centesimi / ora per dipendente su base oraria di 160 ore mensili a carico azienda (per 13 mensilità).

Articolo 10 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti concordano sull'utilizzo del Fondo Sanitario Integrativo "MEDIPREV", in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. A del T.U.I.R. e s.m.i.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 11,50 mensili per dodici mensilità per ciascun lavoratore in carico all'azienda da versare in rate mensili con le seguenti modalità:

- Versamento tramite F24 con codice "CLIS"
- Bonifico bancario su conto corrente del Fondo Sanitario.



Tali modalità potranno essere modificate dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL con apposito accordo.

La quota per l'assistenza sanitaria integrativa va versata entro il 16 del mese e al momento del recepimento del contratto con la specifica causale "Assistenza Sanitaria Integrativa".

Per l'iscrizione di ogni lavoratore al Fondo Sanitario è previsto il versamento di una quota una tantum di € 30,00 (trenta/00), da effettuarsi da parte del datore di lavoro con bonifico bancario contestualmente al primo versamento relativo al lavoratore.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del SSN della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione Fondo Sanitario circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.

I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo all'istituendo Fondo Sanitario.

Articolo 11 – Attività di conciliazione nazionale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale così come all'interno delle aziende, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono attribuire all'Ente Bilaterale ESBII con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente bilaterale ESBII, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Articolo 12 - Convocazione della Commissione

La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.



La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Articolo 13 – Commissioni di monitoraggio Nazionale

L'ESBII, può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - E.SBII. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli ESBII Territoriali;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.SBII. Nazionale;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Articolo 14 - Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale è stabilito nella misura di € 10,00 per dipendente a carico azienda per 13 mensilità.

L'azienda che non aderisce a una delle sigle sindacali fondatrici di ESBII e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Tale Versamento è da effettuare attraverso F24 e flusso Uniemens per il tramite del codice EFEI.

Le quote saranno corrisposte mensilmente all' ESBII mediante il flusso Uniemens compilando gli appositi campi della sezione INPS inserendo nel campo "causale contributo" il codice "EFEI".

Le quote riscalate dall' ESBII Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL

L'ESBII Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli ESBII Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscalate direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale all'occorrenza.

Articolo 14bis - Assistenza Contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori che adottino esplicitamente o recepiscano implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende - le Parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura pari a 10 euro mensili pari per 13 mensilità, tramite il codice di riscossione W467 o tramite altro codice rilasciato da INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n. 311.

TITOLO III

CONTROVERSIE

Articolo 15 - Conciliazione controversie in sede sindacale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione all'interno delle aziende, concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.



Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.

Le suddette controversie potranno essere devolute all'Ente bilaterale ESBII NAZIONALE.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Articolo 16 - Attivazione della procedura di conciliazione

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Articolo 17 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Articolo 18 - Convocazioni delle parti

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Articolo 19 – Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.



All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Articolo 20 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Articolo 21 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c.

Articolo 22- Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 9.

Articolo 23 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.



Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Articolo 24 - Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Articolo 25 - Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali. La Direzione Aziendale e RSA potranno concordare in qualunque momento di sospendere la contrattazione e di attivare un procedimento di mediazione o di arbitrato da parte della commissione nazionale di cui all'art.9 del presente CCNL, seguendo le regole definite dalle Parti stipulanti con apposito accordo.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica



Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 9.

Articolo 26 - Sistemi di video sorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'Art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 27- Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'Art 9 della Legge 300 del 1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

PARTE SECONDA

TITOLO I

SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1 – Sfera di applicazione del CCNL

Il presente CCNL Collettivo Nazionale di Lavoro contempla, disciplina e tutela in maniera unitaria i rapporti di lavoro a tempo indeterminato tra le imprese educative, formative o



scolastiche paritarie e non paritarie di Enti o privati che svolgono attività in Italia e all'estero qui di seguito specificate, ed il relativo personale dipendente:

1. accademie di arte drammatica
2. accademie di belle arti
3. asili nido, micro-nidi, spazi baby, aree attrezzate per l'infanzia e ludoteche
4. conservatori di musica
5. convitti
6. corsi di aggiornamento e formazione continua
7. corsi di cultura vari
8. corsi di doposcuola
9. corsi di preparazione universitaria
10. scuole dell'infanzia
11. scuole di danza
12. scuole e corsi di italiano per stranieri
13. scuole di musica
14. scuole e corsi a distanza
15. scuole e corsi di attività integrative scolastiche
16. scuole e corsi di formazione professionale senza finanziamento pubblico
17. scuole e corsi di istruzione professionale
18. scuole e corsi di libera arte
19. scuole e corsi di lingue
20. scuole e corsi di preparazione agli esami
21. scuole e corsi parauniversitari e accademie
22. scuole e corsi post-secondari
23. scuole interpreti e traduttori e per mediatori linguistici
24. scuole per corrispondenza
25. scuole e corsi postuniversitari
26. scuole primarie
27. scuole secondarie di I e II grado
28. scuole speciali per minori
29. università private.



Ogni attività collegata alle precedenti e ad essa pertinente, quali convitti, studentati e colonie compresa nello stesso titolo.

La normativa del presente CCNL, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va esteso, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

L'applicazione del presente CCNL da parte di Enti o privati gestori di attività educative, formative e scolastiche comporta l'adesione a UNIMPRESA. Alcune specifiche norme contrattuali, sottoposte al controllo degli Organismi paritetici, sono applicabili ai soli Istituti e/o enti associati a UNIMPRESA.

Gli Istituti e/o enti non associati che intendono fare riferimento al presente CCNL per la regolamentazione dei rapporti di lavoro con il proprio personale dipendente, pur con le esclusioni sopra indicate, devono darne comunicazione a tutte le parti stipulanti il presente CCNL.

Articolo 2 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL si applica dal 22/12/2023 al 21/12/2028.

Articolo 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente CCNL in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto i precedenti contratti salvo le norme espressamente richiamate.

Articolo 4 - Ambito del rapporto

Ai fini del presente CCNL l'Istituto è il complesso delle attività educative, scolastiche e formative organizzate da Enti e privati. L'Istituto è retto dal legale rappresentante, il quale ha la responsabilità dei rapporti con i terzi.

Il legale rappresentante provvede all'organizzazione dell'Istituto e ne determina l'indirizzo e il progetto educativo.

Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale e civile e degli indirizzi programmatici dell'Istituto, nel rispetto delle norme costituzionali.

Nell'ambito dell'indirizzo dell'Istituto i docenti partecipano con la direzione della scuola alla determinazione del programma e alle iniziative educative, nel rispetto delle finalità dell'istituto e nell'interesse dell'impresa.

TITOLO II



CLASSIFICAZIONE

Articolo 5 - Classificazione

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

1. Area prima: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari (ATA) I livello

Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per i quali è richiesto il possesso di elementari e semplici conoscenze pratiche, per il cui esercizio non si richiede una preparazione professionale specialistica, quali ad esempio:

- accudienti;
- addetti alle pulizie;
- bidelli;
- personale di fatica;
- inservienti ai piani;
- lavoranti di cucina;
- addetti alle mense;
- custodi - portieri;
- accompagnatori di bus;
- addetti alla manutenzione ordinaria;
- addetti al giardino;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

II Livello

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:

- guardarobieri;
- autisti bus;
- infermieri;
- assistenti all'infanzia;
- assistenti di scuola d'infanzia;
- addetti alle aree attrezzate per l'infanzia,
- assistenti alle colonie ed ai convitti;



- portieri-centralinisti;
- tecnici di caldaie;
- operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'archivio e del protocollo, alla predisposizione degli atti inerenti l'ufficio di segreteria, all'assolvimento dei servizi estemiconnessi con il proprio lavoro, provvedendo, ove presente, all'insieme delle operazioni riguardanti la gestione del magazzino, la verifica e la conservazione delle merci;
- bagnini;
- modelli viventi;
- infermieri generici;
- camerieri specializzati nel settore per mansione unica;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

III Livello

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:

- cuochi;
- capisala e camerieri con diploma di scuola alberghiera;
- operatore di biblioteca;
- applicati di segreteria: personale addetto prevalentemente ad effettuare prestazioni ed attività nel campo amministrativo, contabile, tecnico e didattico - organizzativo, esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso, sulla base di istruzioni del segretario-coordinatore amministrativo, ove presente, o del Direttore, del Preside e del Gestore dell'istituto nella predisposizione di atti amministrativo-contabili e negli adempimenti didattico-organizzativi;
- infermieri professionali;
- aiuti economi amministrativi;
- aiutanti tecnici di laboratorio;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

IV Livello

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono attività per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni.



- segretari amministrativi: personale che, con funzioni di coordinamento in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni sulla base di direttive di massima impartite dalla Direzione o dal gestore e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile- amministrativo e didattico-organizzativo, adottati nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato a svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi nonché controllare la correttezza giuridica degli atti prodotti;
- addetti al telemarketing;
- coordinatori e tutor: impegnati in attività di assistenza e tutoraggio degli studenti nei momenti di verifica previsti dopo le attività didattiche in presenza, multimediali o in FAO, in attività di conversazione e pratica per consolidare le conoscenze linguistiche acquisite.

V Livello

Sono inquadrati i lavoratori che in una struttura organizzativa di elevata complessità subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione dell'ente gestore dell'istituto hanno la responsabilità di specifici settori tecnici o organizzativi. È richiesto il titolo di laurea attinente al settore di cui sono responsabili.

Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione

Sono inquadrati i lavoratori che eseguono mansioni complesse e articolate, che richiedono una presenza o compresenza in aula o laboratorio, per l'espletamento di attività educative - formative in genere comprese quelle del personale che in strutture convittuali curano la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari:

- educatrici ed educatori di asilo nido;
- istruttori in attività parascolastiche, sportive e colonie;
- operatori di ludoteca;

IV Livello

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 curriculare e per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni:

- docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura;
- docenti in doposcuola, in attività integrative scolastiche;

- docenti in corsi per corrispondenza;
- docenti in corsi a distanza;
- docenti di scuola dell'infanzia;
- educatori di convitto;
- assistenti sociali.

V Livello

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 curriculare. È richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica:

- docenti di scuola primaria;
- docenti in corsi di preparazione agli esami;
- docenti in corsi di istruzione professionale;
- docenti in corsi di lingue;
- insegnanti tecnico-pratici negli istituti industriali, professionali e assistenti di chimica e fisica, ottica, odontotecnica;
- lettori di lingua madre in parziale o totale presenza di docenti;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

VI Livello

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali e scientifici attraverso un processo educativo finalizzato all'acquisizione di contenuti culturali complessi e di capacità critiche-cognitive, per i quali è richiesto il diploma di laurea:

- docenti in scuole secondarie di I grado e II grado paritarie e non paritarie, con l'esclusione fra queste ultime dei corsi di preparazione agli esami, che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento;
- docenti di educazione fisica, tecnica artistica e musicale;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.



VII Livello

Sono inquadrati lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione: docenti in scuole e corsi per interpreti e traduttori, scuole e corsi post-secondari, istituti parauniversitari, scuole speciali per minori, accademie di belle arti, di danza, di arte drammatica e conservatori di musica.

Area terza: servizi direttivi

VIII Livello A

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità educativa-formativa la cui struttura organizzativa non sia complessa. È richiesto almeno il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

- Direttori (Coordinatori delle attività educative e didattiche) di asilo nido, di scuole dell'infanzia e primarie, di corsi di corrispondenza, di corsi liberi e di arte, di corsi di istruzione professionale, di corsi di lingue e di cultura varia;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

VIII Livello B

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale ed hanno in via continuativa la responsabilità di unità scolastiche la cui struttura organizzativa è di elevata complessità. È richiesto il titolo di laurea e di abilitazione in conformità alla unità scolastica di cui sono responsabili.

- Presidi (Coordinatori delle attività educative e didattiche) di scuole secondarie di I e II grado paritarie e non paritarie; presidi di scuole e corsi di preparazione agli esami; rettori di convitto; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

Articolo 6 - Mutamenti di qualifica

Nel caso in cui il personale sia incaricato, per 6 giorni lavorativi consecutivi, di funzioni pertinenti ad un livello superiore sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini di rapporto di lavoro.

Quando il periodo superi i 3 mesi anche frazionati in un anno, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui è stato assegnato comportano. Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore e consiste nella differenza tra il



livello economico della qualifica di accesso e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza. Ove il mutamento di mansione affidata al dipendente sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, non comporterà promozione, anche nel caso di superamento del limite sopra indicato ma solo differenza di retribuzione.

Articolo 7 - Mansioni promiscue

Quando il dipendente non docente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

Per tutti gli altri casi la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle retribuzioni calcolate indipendentemente e proporzionalmente per ciascuna mansione svolta.

TITOLO III

ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Articolo 8 - Assunzione

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia, l'assunzione del personale viene effettuata dal legale rappresentante dell'istituto, mediante sottoscrizione del contratto individuale, redatto in duplice copia, una per il lavoratore, l'altra per l'istituto. Il CCNL individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente CCNL e dal regolamento interno dell'istituto ove esista. Esso deve inoltre contenere:

- a) la natura del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, nei limiti indicati nell'Art. 12 parte seconda;
- b) il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie di insegnamento distintamente per ciascun corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
- c) l'orario di lavoro;
- d) il trattamento economico;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di cessazione, la motivazione dell'assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;
- g) la sede di lavoro o, in mancanza, la sede o il domicilio del datore di lavoro.



All'atto dell'assunzione il lavoratore produrrà i seguenti documenti:

1. carta di identità o documento equipollente;
2. codice fiscale;
3. codice individuale del lavoratore agli effetti della disposizione assicurativa INPS se posseduto;
4. certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
5. documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
6. ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.

Per l'assunzione di cittadini stranieri l'istituto dovrà chiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia. Entro 10 giorni dall'assunzione il datore di lavoro esplica gli obblighi di cui al DLgs 147/07. L'istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Articolo 9 - Tirocinio e stage

L'attività di tirocinio autorizzata dalla competente autorità scolastica, o derivante da accordi o convenzioni con altri enti o soggetti pubblici e privati, non comporta per il tirocinante ai fini del presente CCNL alcun riconoscimento normativo e/o economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

Non è consentito adibire il tirocinante ad attività lavorativa con responsabilità diretta.

Lo stage è regolato dalla L. 236/93 e dalla L. 196/97 e viene attivato in tutti i casi in cui il Gestore riterrà di assumere la necessaria intesa con l'Agenzia del lavoro regionale o altri soggetti a cui spetta l'avviamento al lavoro.

Articolo 10 - Assunzione personale in servizio nella scuola statale

Non è permesso assumere personale in servizio a tempo indeterminato presso la scuola statale. Il personale assunto nella scuola statale è obbligato ad optare. L'assunzione comporta l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro con l'osservanza di quanto previsto dall'Art.54 parte seconda. Sono fatte salve le disposizioni di legge sul part-time, con i limiti e nel rispetto delle compatibilità degli orari.

Articolo 11 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova, del dipendente assunto a tempo indeterminato, indipendentemente dal suo orario settimanale che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare:



- I e II Livello: 30 giorni;
- III Livello: 60 giorni;
- IV, V, VI, VII Livello: 4 mesi;
- VIII A e VIII B Livello: 6 mesi;
- Personale a tempo determinato: 1 mese, per tutti i livelli

Ai sensi dell'Art. 4 del R.D.L. 1825/24, convertito in L. 562/26, il periodo indicato per i livelli IV, V, VI, VII e VIII A e B deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL compresi TFR, 13ma mensilità e ferie. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti. Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova gli verrà computato ad ogni effetto. I dipendenti che abbiano maturato una anzianità uguale o superiore al periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso di riassunzione con le stesse mansioni, non devono ripetere il periodo di prova. Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio e il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

Articolo 12 - Part-time - Norme di carattere generale

Ai sensi del DLgs 61/00, del DLgs 100/01 e della L. 247/07 e del DLgs 81/15, gli Istituti possono procedere ad assunzioni con rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Al personale educativo di asilo nido e al personale docente di scuole dell'infanzia, primarie e secondarie impegnato in attività e/o discipline curriculari si applica esclusivamente il part-time di tipo orizzontale su base settimanale, con esclusione del part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'articolo relativo alle assunzioni. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa. È facoltà del lavoratore chiedere l'applicazione di un diverso tipo di part-time. Nei casi previsti dall'Art. 33 parte seconda la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza. Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full-time.



La eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full-time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

Lavoro supplementare

Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodo brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre l'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.

Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è ammesso nella misura massima del 25% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come ordinario.

Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, nè ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.

Al personale non docente deve essere riconosciuto, con atto scritto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Il lavoratore ne deve fare richiesta all'Istituto. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Clausole elastiche

La disponibilità del lavoratore, ad esclusione di quelli con orario a monte ore annuo di cui al successivo art. 29, "orario di lavoro", a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale comporta una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto pari al 15%.

Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione della fascia oraria, quando ricorrano comprovati motivi.

Articolo 13 - Reimpiego

L'Istituto e/o l'ente, prima di procedere a nuove assunzioni deve:

1. completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto dal successivo Art. 32 parte seconda;
2. dare la precedenza, a parità di titoli culturali (diploma, laurea, abilitazione e specializzazione) ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'Istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale. Il lavoratore conserva tale diritto nei 24 mesi successivi alla data del licenziamento, durante i quali è tenuto a comunicare eventuali variazioni di indirizzo;
3. il personale riassunto con le stesse mansioni non dovrà ripetere il periodo di prova e l'anzianità decorrerà ad ogni effetto dalla data di riassunzione. Al fine di estendere su base provinciale quanto previsto al punto b, l'Istituto comunica i nominativi del personale licenziato alle commissioni paritetiche regionali che provvedono a redigere appositi elenchi da inviare agli Istituti.



Articolo 14 - Trasferimento di Istituto o di suo ramo di azienda

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituto o di suo ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste della L. 428/90 e dal DLgs 18/01, e il rapporto di lavoro del personale interessato al trasferimento continua ad essere disciplinato dal presente CCNL e successivi rinnovi. La stessa disposizione vale anche nell'ipotesi di appalto o cambiamento della gestione di appalto ovvero nei casi di cambiamento di ente gestore nelle conversazioni, negli affidamenti e nelle concessioni con gli enti pubblici.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO PREVIDENZIALE

Articolo 15 - Retribuzione mensile

La retribuzione mensile lorda è composta dai seguenti elementi:

- paga base;
- indennità di contingenza;
- salario di anzianità;
- eventuale super-minimo e salario accessorio;
- elemento perequativo di garanzia retributiva di cui all'Art. 21 Parte prima del presente CCNL.

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 5 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo Articolo 16 parte seconda.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate come pure per tutte le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola tra cui:

1. riunioni del collegio docenti;
2. riunioni dei consigli di classe;
3. scrutini periodici e finali, programmati.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'Art. 29 Parte seconda del presente CCNL la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate. Agli Educatori di convitto l'Istituto può chiedere di prestare vigilanza notturna nel convitto e/o di consumarvi i pasti.

Ai dipendenti di cui al comma precedente sarà corrisposta una indennità aggiuntiva 'per l'assistenza notturna pari a due ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità



aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13ma, della malattia e del TFR. La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.

Articolo 16 - Prospetto paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 4/53, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga, nel quale dovranno essere specificati le generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga, da consegnare al dipendente contestualmente alla retribuzione, deve recare l'intestazione dell'ente gestore.

Articolo 17 - Tredicesima mensilità

A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 16 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre, esclusi gli assegni familiari. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno vanno corrisposti tanti dodicesimi dell'ultima mensilità percepita pari ai mesi di servizio prestati. Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più o in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro ordinario medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate ad un mese intero.

Articolo 18 - Retribuzione tabellare

Le retribuzioni minime spettanti per il periodo 2020-2023 sono quelle risultanti dalle seguenti tabelle:

QUALIFICATI					
VIGENTE DAL 01 SETTEMBRE 2023					
LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	EDR (*)	ALTRE INDENNITÀ	TOTALE
8 B	1671,8	0	0	0	1671,8
8 A	1585,38	0	0	0	1585,38
7	1512,44	0	0	0	1512,44
5	1489,64	0	0	0	1489,64
6	1489,64	0	0	0	1489,64
4	1397,56	0	0	0	1397,56



3	1330,16	0	0	0	1330,16
2	1268,88	0	0	0	1268,88
1	1239,31	0	0	0	1239,3

Articolo 19 - Indennità di contingenza

L'importo della indennità di contingenza comprensiva dell'EDR è inglobato nella retribuzione tabellare di cui all'Art. 18.

Articolo 19 bis – Salario di anzianità

A tutto il personale che al 1.09.2022 abbia maturato due anni di servizio ininterrotto presso lo stesso istituto è corrisposto mensilmente a partire dal 01.09.2022 un salario di anzianità di 15 €.

Se il personale percepiva già un salario di anzianità maturato in base ai precedenti contratti, tale importo va a incrementare quanto già percepito.

Nella sottostante tabella si riporta l'importo del salario di anzianità spettante in base al momento dell'assunzione

Salario di anzianità importi complessivi e decorrenze

Data di assunzione	Dal
	1/9/2022
Prima del 31/12/1995	€ 70
Dal 1/1/1996 al 31/12/2001	€ 70
Dal 1/1/2002 al 31/12/2005	€ 55
Dal 1/1/2006 al 31/12/2009	€ 45
Dal 1/1/2010 al 31/12/2011	€ 35
Dal 1/1/2012 al 31/12/2013	€ 25
Dal 1/1/2014 al 31/8/2020	€15

Articolo 20 - Commissione d'esame



Ai docenti chiamati a far parte delle commissioni di esame di ammissione, di idoneità, di licenza media viene riconosciuta una indennità giornaliera di 15,00 euro complessive per le prime 5 ore.

Tale indennità viene incrementata di 5,00 euro per ogni ora o frazione di ora successiva. L'indennità viene corrisposta per tutti i giorni di effettiva presenza nelle commissioni d'esame. I compensi dei Commissari interni componenti delle commissioni d'Esame di Stato sono a carico dello Stato.

Articolo 21 - Indennità di funzione

Al personale docente con incarico temporaneo di coordinamento e/o vicepresidenza è corrisposta una indennità mensile per la durata dell'intero mandato pari alla quota oraria lorda dei livelli VIII A e VIII B per il numero delle ore settimanali allo scopo destinate, corrisposta a fronte del maggior carico orario settimanale.

Articolo 22 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

La quota oraria giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione mensile per 26.

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 165;
- per i dipendenti a 36 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 156;
- per i dipendenti a 34 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 147;
- per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 139;
- per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 104;
- per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione mensili diviso 78.

Articolo 23 - Sostituzione di lavoratori assenti

La misura di retribuzione contemplata dal presente CCNL si applica anche nei confronti del personale assunto per supplire il personale assente, nei casi espressamente previsti dalla legge e dal presente CCNL.

La supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente CCNL, ha carattere di assunzione a tempo determinato.

Articolo 24 - Supplenze personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente CCNL e dalla legge, la supplenza deve essere proposta con contratto a termine prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni, e poi a personale esterno. Le misure di retribuzione contemplate nel presente CCNL si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato. Quando la supplenza è affidata al personale già in servizio le ore di lavoro



eccedenti l'orario assegnato vengono considerate lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali. Le ore eccedenti l'impegno massimo previsto dall'Art. 29 parte seconda sull'orario di lavoro vengono retribuite con la paga tabellare individuale come previsto dall'Art. 31 parte seconda. Anche ai supplenti, secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13ma mensilità, il TFR ed i giorni di ferie maturate.

Articolo 25 - Trattamento previdenziale

Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in materia.

In applicazione a quanto previsto dall'Art. 4 del D.L. 352/78, convertito nella L. 467/78, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS, contenente l'estratto conto delle retribuzioni corrisposte nell'anno solare precedente.

Fermi restando i termini di consegna della denuncia all'INPS, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto della cessazione stessa, copia della denuncia riservata al lavoratore.

Gli istituti dovranno provvedere ad accendere apposita polizza INAIL come previsto dal DPR 1124/65.

TITOLO V

TRATTAMENTO CONVITTUALE

Articolo 26 - Trattamento convittuale

L'Istituto ha la facoltà di richiedere al personale, salvo adesione del lavoratore, di vivere nell'istituto. Il vitto sarà quello stabilito per la comunità. Gli alloggi saranno disposti in camere singole ove le strutture lo consentano. Detti servizi verranno pagati dagli interessati secondo i valori stabiliti all'atto dell'assunzione e aggiornati all'inizio di ogni anno scolastico in relazione all'aumento del costo della vita.

Articolo 27 - Vitto e alloggio

L'istituto può concedere, con facoltà di revoca, motivata con preavviso di 15 giorni per il vitto e due mesi per l'alloggio, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati. Il tempo della fruizione del pasto per il personale che effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione è considerato orario di lavoro.



TITOLO VI

DURATA DEL LAVORO

Articolo 28 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è per:

Personale Area I:

- 38 ore settimanali per: personale ATA dell'Area prima livelli I, II, III, IV e V e personale direttivo dell'Area terza livelli VIII A e VIII B;
- 34 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1767 ore per: coordinatori e tutor (IV livello);
- 32 ore settimanali per modelli viventi

Personale Area II.

- 36 ore settimanali per: educatori di asilo nido operatori di ludoteca educatori di convitto;
- istruttori in attività parascolastiche sportive e colonie;
- assistenti sociali
- educatori di asilo nido
- operatori di ludoteca
- educatori di convitto

L'orario di lavoro si intende comprensivo di tutte le attività connesse alla loro funzione.

- 34 ore settimanali per docenti di scuola dell'infanzia (IV livello);
- 24 ore settimanali per docenti di scuola primaria (V livello); lettori di lingua madre in totale o parziale presenza di docenti;
- 23 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1196 ore per: docenti inquadrati al IV livello e al V livello impegnati in:
 - corsi liberi e di preparazione agli esami;
 - orsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura; in doposcuola, in attività integrative scolastiche;



- corsi per corrispondenza;
 - corsi a distanza;
 - corsi di istruzione professionale;
 - corsi di lingue;
- 21 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1091 ore per docenti inquadrati al VII livello impegnati in:
- scuole e corsi per interpreti e traduttori;
 - scuole e corsi post-secondari istituti parauniversitari;
 - scuole speciali per minori, accademie di belle arti, di danza, di arte drammatica e conservatori di musica.
- 18 ore settimanali per i docenti in scuole secondarie di I grado e Il grado paritarie e non paritarie, con l'esclusione fra queste ultime dei corsi di preparazione agli esami, che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento (VI livello);
- per i docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale (VI livello);
 - per i docenti in scuole secondarie di I e Il grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Oltre all'orario di insegnamento e alle attività strettamente collegate il personale docente delle scuole dell'infanzia, primarie, delle scuole secondarie di I e Il grado paritarie e non paritarie, è tenuto ad effettuare tutte le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola per un numero di ore non superiore alle 100 nell'anno, quali:

- a) colloqui con i genitori;
- b) riunioni interdisciplinari dei vari corsi;
- c) attività di aggiornamento e programmazione;
- d) formazione per l'innovazione metodologica e tecnologica;
- e) sostituzione di docenti assenti senza congruo preavviso e attività di sostegno.

Tale numero viene ridotto a 60 ore annue massime per i docenti a orario inferiore o uguale alla metà dell'orario contrattuale. Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente nell'anno scolastico saranno retribuite, senza maggiorazione alcuna, in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre in base alla quota oraria mensile in atto al mese di agosto.

- Personale area I, coordinatori e tutor (IV livello) con monte ore annuale 1767 ore annuali pari ad un orario mensile convenzionale di 147,25 ore (monte ore annuo/12 mesi = 1767/12), ad un orario giornaliero convenzionale di 5,66 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = 147,25/26), e da un orario settimanale convenzionale di 34 ore (orario mensile convenzionale/4, 33 = 147,25/4,33). Ai fini delle determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, TFR, etc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero



convenzionale; le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni per orario giornaliero convenzionale = $30 \times 5,66 = 170$ ore), di festività sopprese (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = $4 \times 5,66 = 22,64$), di festività e sospensione del lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%. L'orario effettivo di lavoro settimanale individuale può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze aziendali tra 0 ore e il doppio dell'orario settimanale convenzionale, e non potrà superare le 40 ore settimanali e le 8 ore giornaliere. Le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione. Nel caso di rapporto di lavoro part-time tutti gli istituti contrattuali verranno riproporzionati sulla base dell'orario contrattuale individuale. Sempre nel caso di part-time la retribuzione si intende già comprensiva della maggiorazione prevista dall'art.12 lettera c del citato e vigente CCNL, in quanto specifica caratteristica dell'istituto del monte ore. Per lavoro supplementare si intende quello eventualmente svolto oltre il monte ore individuale e comunque non superiore al monte ore annuale di 1767 ore. Il lavoro supplementare sarà retribuito con le competenze del mese di dicembre.

- Docenti con monte ore annuale 1196 ore annuali pari ad un orario mensile convenzionale di 99,67 ore (monte ore annuo/12 mesi = $1196/12$), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,83 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = $99,67/26$) e ad un orario settimanale convenzionale di 23 ore (orario mensile convenzionale/4,33 = $99,67/4,33$) comprensive anche delle ore di attività di istituto. Per i docenti con monte ore annuale, valgono le seguenti disposizioni:

- ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, TFR, ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;
- le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni x orario giornaliero convenzionale = $30 \times 3,83 = 115$ ore), di festività sopprese (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = $4 \times 3,83 = 15,32$ ore), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive; non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;
- ai docenti a 1196 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi



(antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);

- l'orario effettivo di lavoro settimanale individuale per i docenti a 1.196 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra O ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere; le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione;
 - può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi committenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale: in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;
- 1091 ore annuali pari ad un orario mensile convenzionale di 90,91 ore (monte ore annuo/12 mesi = $1091/12$), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,49 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = $90,91/26$) e ad un orario settimanale convenzionale di 21 ore (orario mensile convenzionale/4,33 = $90,91/4,33$) comprensive anche delle ore di attività di istituto. Per i docenti con monte ore annuale, valgono le seguenti disposizioni:
- ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, TFR, ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;
 - le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni x orario giornaliero convenzionale = $30 \times 3,49 = 104$ ore), di festività sopresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = $4 \times 3,49 = 14$ ore), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;
 - in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive;
 - non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;



- ai docenti a 1.091 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);
- l'orario effettivo di lavoro settimanale individuale per i docenti a 1.091 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;
- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi committenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale: in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale.

Norme generali

Durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, e durante la sospensione delle attività definita dal calendario scolastico al personale docente dei livelli III, IV, V, VI e VII con esclusione del personale a monte ore, potrà essere richiesta la disponibilità per un tempo non eccedente il proprio orario d'insegnamento in attività didattiche, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione.

Le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione.

L'attività di assistenza e vigilanza del personale docente di scuola dell'infanzia e primaria espressamente incaricato durante la refezione è considerata ore di lezione. La presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'istituto durante il periodo notturno, è equiparata ad un'ora di effettivo servizio ordinario. L'orario di lavoro degli addetti alle aree attrezzate per l'infanzia, inquadrati nel livello II, è sottoposto a turnazione con orario normale di lavoro la domenica e nei giorni festivi per cinque giorni settimanali di lavoro e due di riposo.

Articolo 29 - Autonomia, sostegno e recupero

Per far fronte ad esigenze relative alla programmazione didattica, attuata nell'ambito e nell'autonomia scolastica, ed alle attività di sostegno, in orario non curricolare, ai docenti delle scuole paritarie secondarie di I e II grado possono essere richieste ore eccedenti l'orario settimanale contrattuale nel limite complessivo di un terzo dello stesso e comunque non superiore a due ore settimanali per le attività di sostegno per la stessa disciplina.



A fronte di tale prestazione di ore aggiuntive, l'Istituto riconoscerà una pari riduzione di ore in altro periodo dell'anno scolastico di attività didattica ovvero giornate di ferie aggiuntive. Le due ore settimanali per attività di sostegno sono ridotte ad un'ora per lavoratori con orario settimanale inferiore alla metà dell'orario settimanale pieno.

Resta comunque fermo quanto disposto nel successivo articolo 31 parte seconda sul prolungamento di orario.

Articolo 30 - Prolungamento orario

Al personale docente con 18 ore settimanali di insegnamento può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 24 ore settimanali.

Al personale docente in scuole primarie con 24 ore settimanali di insegnamento può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 32 ore settimanali.

Al personale docente in scuole dell'infanzia con 34 ore settimanali può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 38 ore settimanali.

Agli educatori di convitto con 36 ore settimanali può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 40 ore settimanali.

Gli incarichi in prolungamento di orario sono conferiti per l'intera durata dell'anno scolastico.

La retribuzione spettante per ciascuna ora di prolungamento d'orario rispettivamente oltre la 18ma, la 24ma, la 34ma e la 36ma è pari rispettivamente all'80% di un 18mo, di un 24mo, di un 34mo e di un 36mo della rispettiva retribuzione globale in atto. In accordo con il docente, le ore di prolungamento orario, nelle scuole secondarie di I e II grado, possono essere compensate con un egual numero di ore di ferie aggiuntive da godersi nel periodo estivo in aggiunta alle ferie ordinarie.

Articolo 31 - Completamento d'orario

Il personale dipendente ausiliario, tecnico e amministrativo ad orario ridotto nell'ambito del livello di appartenenza ha diritto al completamento di orario sulla base del criterio della maggiore anzianità di servizio.

Le ore d'insegnamento rese disponibili per l'aumento complessivo delle classi funzionanti, rispetto all'anno scolastico precedente, sono offerte ai docenti delle corrispondenti materie già in servizio e con orario parziale al fine di completare l'orario di lavoro.

Analogamente si procede per le ore di insegnamento rese disponibili a seguito di introduzioni di progetti sperimentali, di dimissioni o licenziamenti di personale, compatibilmente con le esigenze organizzative e didattiche dell'istituto.

L'offerta seguirà un criterio di precedenza basato sul possesso di titoli e, a parità, di anzianità.

Articolo 32 - Riduzione d'orario



In caso di diminuzione di classi rispetto all'anno scolastico precedente, e/o in corso d'anno per le scuole e corsi di lingua e per le scuole e corsi di formazione professionale, la riduzione d'orario degli insegnanti sarà effettuata tenendo conto dei titoli culturali, (diplomi, lauree, abilitazioni e specializzazioni) e, a parità degli stessi, dell'anzianità di servizio e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia.

Tali variazioni interesseranno l'intero istituto dopo che siano state diminuite le ore assegnate in applicazione dei precedenti Art.31 parte seconda, per un eventuale prolungamento d'orario. Tali variazioni dovranno essere comunicate e motivate per iscritto con le modalità previste per il preavviso di licenziamento.

Resta ferma la facoltà del lavoratore di presentare, entro 15 giorni dalla comunicazione, le dimissioni senza obbligo del preavviso e senza che sia dovuta alcuna indennità sostitutiva.

Articolo 33 - Lavoro notturno, festivo, straordinario

È considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle 6 antimeridiane; per gli istituti che svolgono corsi serali protrattanti oltre le ore 22.00, sono considerate notturne le ore a partire dall'ora in cui terminano usualmente le lezioni. È considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni di festività nazionali.

È considerato lavoro straordinario quello prestato a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legati a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro ed espressamente assegnato dal legale rappresentante dell'istituto o dal preside, se delegato.

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente CCNL. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia stato autorizzato. Al personale non docente potrà essere richiesto lavoro straordinario fino a un massimo di 120 ore all'anno

Al personale docente con monte ore annuo dei livelli IV, V e VII potranno essere richieste nel corso dell'anno scolastico prestazioni straordinarie fino ad un terzo dell'assegnazione ordinaria annuale risultante dal rispettivo contratto individuale di lavoro.

Per ciascuna ora di lavoro ordinario prestato in ore notturne ovvero nei giorni festivi, nei casi in cui la legge consente il riposo compensativo, viene corrisposta la seguente maggiorazione della quota oraria di retribuzione:

- lavoro notturno: 25%;
- lavoro festivo: 40%.

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come al precedente Art. 23 parte seconda, moltiplicata per i seguenti coefficienti:

- lavoro straordinario diurno feriale: 1,25;
- lavoro straordinario notturno feriale: 1,45;
- lavoro straordinario festivo: 1,50;



- lavoro straordinario notturno festivo: 1,65.

Per il personale non docente dei livelli I, II, III e IV le ore di lavoro straordinarie, a richiesta del dipendente, possono essere compensate con ore libere da fruire entro il mese successivo con modalità compatibili con l'organizzazione e le esigenze dell'istituto.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro. Tutte le festività civili e religiose coincidenti con la domenica vengono retribuite con un 26mo della retribuzione globale oltre alla normale retribuzione.

Articolo 34 - Ferie

I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 30 giorni lavorativi per ciascun anno.

La ricorrenza del Santo Patrono è giornata festiva, pertanto qualora fosse lavorata, o va recuperata con una giornata di permesso retribuito, anche in aggiunta alle ferie estive o, retribuita con 1/26 della retribuzione globale mensile.

Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati, le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.

Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso.

Le ferie sono irrinunciabili.

Il decorso delle ferie si sospende nel solo caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia.

Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. È ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente.

In ogni caso il lavoratore dovrà usufruire di un periodo continuativo di ferie coincidente con il periodo estivo, non inferiore ai 2/3 dei giorni spettanti.

Le ferie potranno essere godute entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione in accordo con la RSA/RSU nell'ambito della contrattazione decentrata di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive. Negli Istituti in cui il calendario delle attività è imposto da terzi le sospensioni dell'attività didattiche ed educative non coperte da ferie e non lavorate non incidono sulla normale retribuzione.



La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.

Articolo 35 - Festività sopresse

I dipendenti hanno diritto a 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico. I 4 giorni per recupero di festività sopresse possono essere goduti solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

Al personale non docente, le festività non godute verranno retribuite in 26mi della retribuzione mensile al termine dell'anno solare.

La ricorrenza del Santo patrono viene considerata come giornata festiva.

Articolo 36 - Riposo settimanale

Tutto il personale godrà di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno.

TITOLO VII

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 37 – Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

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

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

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

Articolo 38 - Aspettativa per malattia



Nei confronti del dipendente ammalato o infortunato la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dal precedente Art. 38 parte seconda, sarà prolungata, a richiesta documentata del dipendente, per un ulteriore periodo di aspettativa, senza retribuzione, non superiore a mesi 6. Detto periodo di aspettativa per malattia non è computabile ad alcun effetto.

Articolo 39 - Infortunio sul lavoro

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente. Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.

Articolo 40 - Lavoratori affetti da patologie oncologiche

Ai sensi dell'articolo 12 bis del DLgs 61/2000, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, 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 così come previsto dal presente CCNL

L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.

Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Articolo 41 - Permessi per lavoratori invalidi

Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate



(Art. 26 L. 118/71 e Art. 10 DLgs 509/88). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'Art. 38 parte seconda.

Articolo 42 - Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili in occasione dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruiti in altro periodo.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo. Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

Articolo 43 - 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 Dlgs 151/01 e Dlgs 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.

Articolo 44 - Servizio militare

Per il periodo di richiamo alle armi, nonostante la sospensione del rapporto, al lavoratore viene corrisposta una indennità pari alla sua ordinaria retribuzione secondo le modalità definite dall'Art. 24 della L. 88/89.

Articolo 45 - Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

I lavoratori che sono eletti nel Parlamento nazionale o in assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Durante l'aspettativa continua a decorrere l'anzianità ai soli fini giuridici. I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti commi, non usufruiscono di aspettative, hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalle vigenti normative di legge e dal presente CCNL.

Articolo 46 - Congedi per eventi e cause particolari

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dall'Art. 4 comma 2 della L. 53/00 e dal Dlgs 278/00, un congedo per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni, per gravi motivi relativi alla situazione personale della propria famiglia, dei soggetti di cui all'Art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap.

Articolo 47 - Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali. Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di formazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

Le ore di cui al primo comma sono altresì riconosciute per la frequenza di corsi universitari e post universitari, inerenti la mansione e la funzione svolta.

Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

- i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare i 1/5 o frazione di 1/5 di tutto il personale della struttura scolastica;
- a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.

Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la direzione/presidenza di istituto. In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessario, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'Art. 10 della L. 300/70 e alle disposizioni di cui alla L. 53/00.

Articolo 48 - Diritto alla crescita professionale

Al fine di consentire la crescita professionale del personale docente non fornito di specifica abilitazione all'insegnamento viene garantita la possibilità di utilizzo di permessi retribuiti nella misura di 67 ore per la partecipazione a corsi.

Articolo 49 - Permessi retribuiti

Il lavoratore ha diritto a fruire:

- a) di permessi retribuiti per la partecipazione a prova di esame di regolari corsi di studio, Art. 10, L. 300/70;



- b) di permessi retribuiti fino ad un massimo di giorni 6 per ciascun anno scolastico per la partecipazione a corsi di aggiornamento o per comprovati e seri motivi familiari anche se autocertificati quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale che riguardino il coniuge e i parenti del lavoratore entro il 2 grado in linea diretta ed in linea collaterale, non più di 3 per evento salvo casi eccezionali; i permessi se non goduti nell'anno, non sono recuperabili;
- c) fino a 4 giorni per anno scolastico per documentate urgenti ed inderogabili esigenze. I permessi di cui alla lettera c) saranno recuperati nell'anno scolastico.

Articolo 50 - Permessi non retribuiti

In caso di eccezionali motivi, presentati per iscritto, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno previa autorizzazione dell'istituto. Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

Il lavoratore ha diritto ad usufruire di permessi non retribuiti per la partecipazione a concorsi limitatamente ai giorni delle prove ed a quelli strettamente necessari per il raggiungimento della sede, se questa dista oltre 100 km da quella di lavoro.

Articolo 51- Permessi elettorali

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Articolo 52 - Aspettativa

Dopo un anno di servizio il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione fino ad un massimo di anni 1.

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

Terminato tale periodo, al lavoratore non può essere concessa una nuova aspettativa se non dopo che siano trascorsi 2 anni di servizio.



TITOLO VIII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 53 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente CCNL. Il preavviso non può essere dato al lavoratore assente per malattia, né può coincidere con il periodo di ferie.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

- I livello e II livello: mesi 1 fino a 10 anni di servizio; mesi 2 oltre 10 anni di servizio;
- III, IV, V, VI e VII livello: mesi 3;
- VIII A e VIII B livello: mesi 4.

Il periodo è di un mese per i contratti a tempo determinato e di apprendistato.

Il licenziamento, a pena di nullità, o le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale lorda in godimento che sarebbe spettata per il periodo del mancato preavviso, considerando l'eventuale differenza tra il periodo di preavviso e il preavviso notificato, calcolata ai sensi dell'art. 2121 c.c.

Articolo 54 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente che impedisca il pieno svolgimento dell'attività stabilita contrattualmente.

Articolo 55 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Per quanto riguarda i docenti si risolve automaticamente alla fine dell'anno scolastico in cui il docente raggiungerà l'età del pensionamento.

Al lavoratore dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia raggiunto il numero di anni richiesti per il minimo della pensione, è consentito rimanere in servizio, su richiesta fino al raggiungimento del limite del minimo e comunque non oltre il 70mo anno di età.

La facoltà di cui alla Legge 54/82 deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età pensionabile. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici, oltre l'età pensionabile.



Con stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile.

Articolo 56 - Decesso del lavoratore

In applicazione dell'Art. 2122 c.c. la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa, al TFR di cui all'Art. 2120 c.c. e all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'Art. 54 parte seconda del presente CCNL in conformità dell'Art. 2118 c.c.

Articolo 57 - Licenziamento per mancanze

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ordinario disposta dal legale rappresentante dell'Istituto può avvenire per iscritto in qualsiasi periodo dell'anno con la corresponsione del TFR ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c., con rispetto del preavviso.

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

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

Articolo 58 - Disciplina dei licenziamenti individuali

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa o giustificato motivo, alla scadenza del termine.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto, a norma delle vigenti disposizioni di legge, solo per giusta causa o giustificato motivo.

L'Istituto deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.

Il lavoratore può chiedere, entro 15 gg. dalla comunicazione, i motivi che determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 gg. dalla richiesta, comunicarli per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.



Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o giustificato motivo. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale firmataria del presente accordo diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento. Per quanto non previsto sia per la fase di conciliazione, che per eventuali riassunzioni o risarcimento danni, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

Art. 59 - Disciplina dei licenziamenti collettivi e plurimi e per riduzione di personale

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura definitiva della scuola e quindi al licenziamento di tutto il personale dipendente, l'Istituto deve seguire le procedure previste dalla L. 223/1991, dalla L. 92/2012 e dal DLgs 23/2015. Nel caso di riduzione di classi e sezioni, dovuta a verificata contrazione della popolazione scolastica rispetto all'anno precedente, l'Istituto procederà al licenziamento di parte del personale, sempre nel rispetto della L. 223/1991, della L. 92/2012 e del DLgs 23/2015, dopo aver diminuito le ore assegnate per il prolungamento d'orario, come da Art. 33 parte seconda del presente CCNL con i seguenti criteri:

- a) il provvedimento nei casi di riduzione di orario e/o risoluzione del rapporto di lavoro verrà assunto prioritariamente, nell'ordine, nei confronti di:
 - coloro che godono di pensione ordinaria;
 - coloro che sono in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'Art. 56 parte seconda del presente CCNL;
- b) successivamente:
 - per il personale docente a parità di titoli di studio, abilitazioni e specializzazioni specifiche previste dall'ordinamento scolastico si procederà con i seguenti ulteriori criteri di precedenza:
 - coloro che percepiscono reddito prevalente da altra attività lavorativa;
 - coloro che hanno minore anzianità di servizio, anche se assunti per un indirizzo diverso purché compreso nello stesso complesso scolastico;
 - coloro che hanno minori carichi di famiglia; desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF;
 - coloro che hanno minore età anagrafica;
 - per personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) si seguirà il seguente ordine di precedenza tenendo conto del livello e della qualifica di appartenenza:



- coloro che godono di pensione ordinaria;
- coloro che hanno minore anzianità di servizio.

Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalla dichiarazione IRPEF per le maggiori detrazioni e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore età anagrafica. In caso di passaggio a qualifica comportante mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuito il livello e la retribuzione.

Articolo 60 - Formulazione delle graduatorie

Saranno formulate graduatorie d'Istituto relative al personale docente e al personale ATA sulla base dei criteri di cui all'Art. 60 parte seconda del presente CCNL per gli asili nido e i singoli ordini e gradi di scuola (scuola dell'infanzia, primaria e secondaria, ecc.).

Le graduatorie hanno carattere permanente, vengono aggiornate annualmente e rese pubbliche entro il 15 febbraio di ogni anno.

Le graduatorie devono contenere anche l'orario contrattuale individuale di riferimento. Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie per il personale docente saranno valutati i titoli culturali (abilitazione, laurea, diploma e specializzazioni in relazione al livello di appartenenza) e di servizio.

Articolo 61 - Restituzione di documenti

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'istituto deve restituire al dipendente i documenti previsti dalle leggi vigenti, nonché il certificato di servizio prestato.

Articolo 62 - Trattamento di fine rapporto

Il TFR (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo quanto previsto dalla L. 297/1982.

TITOLO IX

REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Articolo 63 – Regolamento interno

Il regolamento interno predisposto dall'istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messo a disposizione per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche.



Art. 63 bis - Welfare Aziendale

Le parti concordano nell'introduzione di un sistema di welfare aziendale, utilizzabile mediante piattaforma digitale on-line debitamente approntata che le aziende metteranno a disposizione dei propri lavoratori secondo le modalità previste dal presente articolo e da un apposito Regolamento che ne espliciti la puntuale operatività.

Il ricorso al sistema di welfare aziendale, potrà avvenire anche in assenza di piattaforma online, secondo uno specifico regolamento che ne espliciti le modalità operative

Entro il 1° giugno di ciascun anno, le aziende potranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare elencati in via esemplificativa in calce, del valore di € 250,00 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra indicato, i lavoratori che, superato il periodo di prova, risultino in forza all'azienda dal 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 Dicembre di ciascun anno.

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (01.01-31.12).

Sono esclusi dai beneficiari delle misure di welfare aziendale i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno – 31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda previsti sia per effetto di un regolamento unilaterale, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, sia derivanti da contrattazione collettiva.

In caso di accordi collettivi, le Parti firmatarie dei medesimi, 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 potranno confrontarsi con la RSA o RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerenti con le caratteristiche specifiche dei dipendenti, 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.

Le strutture territoriali delle OO.SS. Stipulanti, forniranno adeguate informazioni, rispettivamente a 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 disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Le parti concordano sin d'ora sul recepimento di quanto stabilito in tema di welfare aziendale dalla normativa italiana e comunitaria.

1) Spese sostenute dall'Azienda nell'interesse del lavoratore o dei propri familiari



Rientrano in tale categoria, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le spese sostenute con le seguenti finalità:

- Istruzione ed educazione
- Corsi di lingua straniera;
- Corsi di formazione di qualsivoglia natura;
- Scuole private;
- Università e testi universitari;
- Altri servizi di educazione e istruzione;
- Culto
- Assistenza sociale e sanitaria
- Strutture odontoiatriche;
- Strutture Ospedaliere;
- Ricreazione
- Viaggi di qualsivoglia natura;
- Palestre;
- Circoli ed eventi sportivi;
- Cinema;
- Centri benessere;
- Concerti;
- Teatro;
- Biblioteche;
- Altri servizi ricreativi.
- Beni e servizi in natura
- Buoni Carburante;
- Buoni spesa alimentare;
- Buoni e servizi acquistati tramite Amazon;
- Servizi di trasporto collettivo
- Servizi di abbonamento a TPL, regionale o interregionale;

2) Spese sostenute dal lavoratore nell'interesse dei propri familiari, richieste a rimborso

Rientrano in tali spese, tutti i beni e i servizi che il lavoratore acquista in favore dei propri familiari purché vengano effettuati con le seguenti finalità:

- Educazione;
- Istruzione;



- Assistenza a familiari anziani (oltre i 75 anni compiuti) o non autosufficienti
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Asili nido;
- Scuole materne;
- Servizi di Babysitting;
- Visite di istruzione scolastiche;
- Scuole di istruzione di ogni ordine e grado, pubbliche o private in Italia e all'estero;
- Trasporto scolastico;
- Servizi di mensa;
- Testi scolastici e universitari;
- Gite didattiche e visite di istruzione scolastiche;
- Ludoteche e centri estivi e invernali;
- Badanti;
- Strutture ospedaliere;
- Residenze Sanitarie Assistite e Case di Riposo;
- Altri servizi di assistenza;

Nei limiti stabiliti dalla normativa vigente è possibile effettuare il rimborso delle spese sostenute da parte del lavoratore per il pagamento degli interessi di prestiti e mutui stipulati dal lavoratore.

Articolo 64 - Doveri del lavoratore

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

- a) di esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) di osservare l'orario di servizio;
- c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) di rispettare e far rispettare agli alunni il regolamento interno dell'Istituto;
- e) di osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
- f) di mantenere il segreto d'ufficio;
- g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- h) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli. Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:
- i) di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
- j) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;



- k) di comunicare all'istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, sempreché compatibile;
- l) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Articolo 64 bis – Molestie sessuali

Al fine di favorire un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, le parti concordano sulla necessità di ritenere del tutto inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e, comunque, lesivo della dignità personale, anche ai sensi del decreto legislativo n. 145/2005.

A tal fine, debbono essere considerate molestie sessuali tutti quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro dovrà predisporre tutte le misure per prevenire il verificarsi di tali comportamenti e sarà tenuto alla promozione e diffusione della cultura del rispetto della persona, nel quadro della salvaguardia e tutela della personalità psicofisica del lavoratore a norma dell'art. 2087 c.c.

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale, sul posto di lavoro, la persona oggetto di molestie può rivolgersi alle RSU/RSA e alla Direzione del Personale, per la trattazione formale del caso ai sensi della normativa vigente in materia di responsabilità disciplinare e/o presso gli uffici legali competenti.

Articolo 64 ter – Mobbing

Le parti, concordando sull'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, si impegnano affinché venga evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna quindi a fare quanto in suo potere per prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di tal genere, posto in essere sia dai superiori nei confronti dei sottoposti (mobbing verticale), sia da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri (mobbing orizzontale), sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente c.c.n.l. per prevenire e reprimere tali situazioni.

Articolo 65 - Provvedimenti disciplinari



Fermo restando quanto previsto al precedente Art. 57 parte seconda del presente CCNL, le infrazioni alle norme del CCNL possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

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

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

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

Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Articolo 66 - Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente CCNL si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella L. 300/70, nella L. 604/1966, nella L. 108/1990 e nella L. 223/1991 e successive modifiche e integrazioni.



Organizzazione	firme
UNILAVORO PMI Legale Rappresentante – Vito Frijia	
CONFSAL FISALS Legale Rappresentante – Filippo Palmeri	
UNIPEL Legale Rappresentante – Giovandomenico Guadagno	 