

## ACCORDO NAZIONALE SUL LAVORO INTERMITTENTE

Il giorno 2 del mese di febbraio 2025 si sono riunite le organizzazioni Sindacali firmatarie del **CCNL FIDEF 2022/25** in modalità "videoconferenza", sono presenti, la **FIDEF – Federazione Italiana degli Enti e Scuole di Istruzione e Formazione**, rappresentata dal suo Presidente dott. Lucantonio Paladino.

**CIU-Union Quadri - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali**, rappresentata dal Presidente Nazionale dott.ssa Gabriella Ancora.

**CONFAL CIU SCUOLA**, rappresentata dal Segretario Nazionale prof. Raffaele Di Lecce.

**FLA - Federazione Lavoratori Autonomi ed Atipici** rappresentata dal Segretario Nazionale dott.ssa Marianna Baldini

**CONFAL - Confederazione Nazionale Autonomo dei Lavoratori**, rappresentata dal Segretario Nazionale Confederale dott. Giuseppe Esposito.

Unitamente di seguito denominate "Parti"

Si è stipulato il seguente accordo nazionale, con cui si è convenuto di integrare il C.C.N.L.- FIDEF già sottoscritto in data 27 ottobre 2022,

### **CONSIDERATO**

Che per gli Enti del settore dei servizi di istruzione e formazione aderenti alla FIDEF, a fronte di esigenze di funzionalità della didattica, necessita del ricorso a contratti di lavoro intermittente previsto dall'art. 13 del D.Lgs 81/2015.

### **SI CONVIENE quanto segue**

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato, per le attività individuate nell'area "erogazione" didattica, senza limitazione di rispetto alle fasce di età previste dalla normativa, pertanto

1. Gli enti che erogano attività corsuali di istruzione e formazione che applicano il CCNL FIDEF possono ricorrere al lavoro intermittente per:

- a) esigenze di azioni didattiche di recupero e il riallineamento, tese colmare fragilità nelle conoscenze e competenze di singoli discendenti o di gruppi
- b) corsi di recupero individuali e di preparazione esami di certificazione
- c) attività di sostegno individuale alla didattica

2. Il lavoro intermittente può essere stipulato per il personale individuabile nell'area funzionale di erogazione didattica senza limitazioni rispetto alle fasce di età.

3. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato.

4. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso con lo stesso lavoratore per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro, nell'arco del triennio solare mobile, così articolate:

- massimo di 135 giornate di effettivo lavoro nell'arco di ciascun anno solare mobile
- massimo 12 giornate continuative di effettivo lavoro.

In caso di superamento delle 400 giornate lavorative nel triennio solare mobile, sopra richiamato, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

5. Per l'intera durata del contratto, il lavoratore non è tenuto a garantire la sua disponibilità, in attesa di chiamata, ad effettuare eventuale prestazione lavorativa.

Il lavoratore intermittente, nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione, non matura alcun trattamento economico e normativo. Nei periodi di attività lavorativa, il lavoratore intermittente è titolare dei diritti riconosciuti al personale dipendente.

6. Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso a sede corsuale o altre sedi di istituzioni scolastiche ed educative nelle quali l'Ente non ha proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, a norma degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, o plurimi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse

mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso altre istituzioni scolastiche ed educative nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario;

c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

7. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta, ai fini della prova, e deve contenere i seguenti elementi:

a. durata del contratto se a tempo determinato;

b. causale della stipulazione del contratto;

c). luogo e modalità della prestazione lavorativa;

d) modalità e preavviso di chiamata del lavoratore,

e. trattamento economico e normativo, conformemente a quanto previsto dal CCNL FIDEF in vigore, spettante al lavoratore per la prestazione eseguita.

8. La chiamata dovrà essere effettuata con modalità tracciabili ed il lavoratore dovrà rispondere con mezzo analogo.

9. Il datore di lavoro è tenuto a informare, con cadenza annuale, le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

In assenza di tali rappresentanze, l'informativa deve essere inviata alle OO.SS. territoriali o nazionali.

10. Il lavoratore può instaurare un contratto di lavoro intermittente anche se titolare di altri rapporti di lavoro, fatto salvo il rispetto della normativa in materia di orario di lavoro. Il contratto di lavoro intermittente prevede il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL FIDEF riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita.

12. Al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente sono applicate tutte le norme previste dal CCNL FIDEF, nonché quelle degli eventuali accordi del secondo livello di contrattazione in quanto applicabili.

13. Il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato si risolve con una delle seguenti modalità:

13.1 - qualora il lavoratore non risponda positivamente ad una chiamata per oltre tre volte, alla quarta chiamata con risposta negativa decade dal contratto, con licenziamento senza obbligo di preavviso. In tale ipotesi il datore di lavoro è tenuto a preavvisare il lavoratore della decadenza dal contratto di lavoro;

13.2 - qualora il lavoratore venga licenziato per giustificato motivo soggettivo o oggettivo, ha diritto ad un periodo di preavviso retribuito pari al 15% della prestazione lavorativa effettuata nell'ultimo anno solare;

13.3 - nel caso in cui lavoratore non venga chiamato per un periodo pari o superiore a sei mesi consecutivi, ha diritto di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso. La volontà di interruzione- del rapporto deve essere comunicata per iscritto.

14. Il presente accordo è immediatamente applicabile e può essere integrato dalla contrattazione di secondo livello.

*Le parti, nel ribadire il giudizio positivo sul l'impianto complessivo del CCNL 2022/25 del comparto, ritengono di sottoscrivere l'intesa, dandosi reciprocamente atto, che qualora intervenissero nuove disposizioni in materia, non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutarne eventuali armonizzazioni.*

Letto, approvato e sottoscritto il presente accordo sindacale da tutte le parti, a seguito di riunione effettuata e verbalizzata in videoconferenza.

La verbalizzante dott. Giuseppe Esposito

