CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SETTORI: ISTRUZIONE, FORMAZIONE PROFESSIONALE, ASILI NIDO

Triennio giuridico 1° settembre 2025 - 31 agosto 2028

ASIM – Associazione Imprese
CIU UNIONQUADRI – Confederazione Italiana di Unione delle Professioni
CONFEURO – Confederazione degli Agricoltori Europei e del Mondo
ANDI – Andi Italia

UniLai - Unione Lavoratori Italiani Scuola
SG – Sindacato Generale del Lavoro

Il giorno 4 agosto 2025 presso la sede CONFEURO, in Via Nomentana 133, 00161, Roma:

ASIM Formazione
rappresentata dal Vice Segretario Generale Antonio Vella;

ASIM – Associazione Imprese
rappresentata dal Segretario Generale Nicolò Gambino;

CONFEURO
rappresentata dal Presidente Andrea M. Tiso;

ANDI
rappresentata dal Presidente Vincenzo Pizzicoli;

e

CIU UNIONQUADRI
rappresentata dalla Presidente Gabriella Ancora;

UNILAI - UNIONE LAVORATORI ITALIANI – Federazione Nazionale Scuola
rappresentata dal Segretario Nazionale Giuseppe Ruvolo;

UNILAI - UNIONE LAVORATORI ITALIANI Confederazione Nazionale
rappresentata dal Segretario Generale Eugenio Bartoccelli;

SG – Sindacato Generale del Lavoro
rappresentata dal Coordinatore Nazionale Attilio Arbia.

Con l'assistenza e la consulenza tecnica redazionale di:
Dott.ssa Silvia Mei – **Direttore Generale ASIM**
Avv. Francesco Montalbano - **Vice Segretario Generale UniLai**
Prof. Giuseppe Stalteri - **Responsabile nazionale delle strutture UniLai**
Avv. Giuseppe D'Onofrio – **Consulente Tecnico Confeuro**

hanno firmato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) 2025 - 2028 che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato nelle scuole non statali, enti di formazione, scuole di preparazione, scuole dell'infanzia, asili nido.

INDICE

PARTE PRIMA

I - RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI

A) RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali pag. 6
2. Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro pag. 6
3. Contrattazione di 2° livello pag. 7
4. Bilateralità
   4.1. Ente Bilaterale Nazionale pag. 7
   4.2. Assistenza Sanitaria Complementare pag. 10
   4.3. Previdenza Complementare pag. 10
   4.4. Formazione Continua pag. 11
5. Welfare pag. 11
6. Contributi di Assistenza Contrattuale pag. 15
7. Commissione di certificazione dei contratti pag. 15

B) DIRITTI SINDACALI

8. Rappresentanza sindacale pag. 16
9. Assemblea pag. 16
10. Permessi Affissioni pag. 16
13. Deleghe sindacali pag. 17
14. Condizioni di miglior favore pag. 17
15. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza pag. 17

II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

16. I livelli di contrattazione pag. 20
17. Secondo livello di contrattazione pag. 20
18. Materie delegate alla contrattazione di secondo livello pag. 20

III - RAPPORTI DI LAVORO

19. Tipologia e durata del rapporto di lavoro pag. 21
20. Tipologia a tempo indeterminato pag. 21
21. Collocamento obbligatorio pag. 21
22. Tipologia a tempo determinato pag. 22
23. Apposizione del termine e durata massima pag. 22
24. Divieti della stipula di contratti a termine pag. 24
25. Disciplina della proroga e del rinnovo pag. 24
26. Scadenza del termine pag. 25
27. Limite ai contratti a tempo determinato pag. 25
28. Diritti di precedenza pag. 26
29. Principio di non discriminazione pag. 27
30. Criteri di computo pag. 27
31. Esclusioni pag. 27
32. Attività stagionali pag. 27
33. Lavoro ad orario ridotto e flessibile e divisione dell'orario pag. 28
34. Lavoro supplementare – clausole elastiche e flessibili pag. 29

35. Lavoro straordinario pag. 30
36. Diritto di non discriminazione pag. 30
37. Trasformazione pag. 31
38. Computo pag. 31
39. Retribuzione pag. 32
40. Lavoro intermittente pag. 32
41. Contratto collaborazione continuativa: ambito e professionalità pag. 33
42. Numero complessivo di contratti pag. 34
43. Forma e contenuto dei contratti di collaborazione pag. 35
44. Natura della prestazione pag. 35
45. Informazione e verifiche periodiche pag. 36
46. Durata del contratto di collaborazione pag. 36
47. Retribuzione e compensi pag. 36
48. Riposo, malattia ed altri eventi comportanti pag. 37
49. Aggiornamento professionale pag. 38
50. Risoluzione del contratto pag. 38
51. Diritti sindacali pag. 39
52. Contratto di somministrazione - Definizione pag. 40
53. Limiti di utilizzo pag. 40
54. Divieti pag. 40
55. Forma del contratto di somministrazione pag. 41
56. Computo numerico pag. 41
57. Tutela del lavoratore pag. 41
58. Diritti sindacali e garanzie collettive pag. 42
59. Somministrazione Irregolare pag. 42
60. Apprendistato – Definizione pag. 43
61. Apprendistato professionalizzante pag. 43
62. Assunzione pag. 44
63. Durata e modalità della formazione pag. 44
64. Obblighi del datore di lavoro pag. 44
65. Periodo di prova pag. 44
66. Trattamento economico pag. 44
67. Limiti pag. 45

IV - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

68. Lavoro agile - smart working - Definizione pag. 45
69. Strumenti di lavoro pag. 45
70. Diritti di precedenza pag. 45
71. Incentivi fiscali per la produttività pag. 45
72. Forma e Recesso pag. 46
73. Potere di controllo e disciplinare pag. 46
74. Sicurezza sul lavoro pag. 46
75. Lavoro agile e didattica a distanza pag. 47
76. Elementi essenziali del lavoro agile per i docenti pag. 47
77. Accordo di rete tra più enti pag. 48
78. Successione tra CCNL pag. 49
79. Armonizzazione per la successione del C.C.N.L. pag. 49

PARTE SECONDA

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

80. Sfera di applicazione del Contratto pag. 50
81. Decorrenza e durata pag. 51
82. Inscindibilità delle norme contrattuali pag. 51

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE

83. Classificazione pag. 51
84. Mansioni assimilabili pag. 56
85. Mutamenti di qualifica pag. 56
86. Mansioni promiscue pag. 57

TITOLO III - ASSUNZIONE IN SERVIZIO

87. Assunzione pag. 57
88. Tirocinio e stage pag. 58
89. Periodo di prova pag. 58
90. Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d'azienda pag. 58

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

91. Retribuzione mensile pag. 59
92. Prospetto paga pag. 59
93. Tredicesima mensilità pag. 59
94. Paga base mensile pag. 59
95. Determinazione quota oraria pag. 60
96. Indennità di contingenza pag. 60
97. Compensi aggiuntivi pag. 60
98. Indennità di mensa pag. 61
99. Contratto di sostegno dell'occupazione a tempo determinato pag. 61
100. Monitoraggio e certificazione dei requisiti pag. 62
101. Retribuzione Progressiva d'Accesso per la Formazione Professionale pag. 62
102. Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale pag. 64
103. Banca delle ore pag. 64
104. Sede di lavoro pag. 65
105. Trasferimento individuale e collettivo pag. 65
106. Trasferte pag. 66
107. Supplenze personale docente pag. 67

TITOLO V - DURATA DEL LAVORO

108. Orario di lavoro pag. 67
109. Pause pag. 69
110. Lavoro notturno pag. 69
111. Lavoro straordinario pag. 69
112. Ferie pag. 70
113. Festività soppresse pag. 70
114. Riposo settimanale pag. 70

TITOLO VI - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

115. Assenze per malattia pag. 71
116. Periodo di comporto pag. 71
117. Trattamento economico pag. 71
118. Obblighi del lavoratore pag. 72
119. Infortunio sul lavoro pag. 72
120. Congedo matrimoniale pag. 73
121. Tutela della maternità e della paternità - Diritto astensione al lavoro pag. 73
122. Divieto di licenziamento pag. 74
123. Oneri della lavoratrice pag. 75
124. Congedo parentale pag. 75
125. Prestazione Ente Bilaterale pag. 77
126. Congedo per le donne vittime di violenza di genere pag. 77
127. Permessi per lavoratori invalidi pag. 78
128. Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali pag. 78
129. Congedi per eventi e cause particolari pag. 78
130. Congedi per la formazione pag. 78
131. Congedi per la formazione continua pag. 79
132. Permessi per lavoratori con disabilità pag. 79
133. Permessi elettorali pag. 79
134. Permessi per motivi familiari pag. 79

TITOLO VII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

135. Licenziamento e dimissioni pag. 79
136. Ricollocamento e formazione professionale pag. 81
137. Preavviso pag. 81
138. Trattamento di fine rapporto pag. 82

TITOLO VIII – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

139. Regolamento Interno pag. 82
140. Doveri del lavoratore pag. 82
141. Provvedimenti disciplinari pag. 83
142. Tentativo obbligatorio di conciliazione pag. 84
143. Rinvio alle leggi pag. 84
144. Inscindibilità delle disposizioni del contratto pag. 85
145. Deposito pag. 85
146. Esclusività di stampa pag. 85

Nota a verbale sulla certificazione delle competenze **pag. 85**

1 - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

A) RELAZIONI SINDACALI

PARTE PRIMA

1. Il sistema di relazioni sindacali

Le parti intendono promuovere e valorizzare lo strumento della concertazione e la consolidata prassi del dialogo sociale anche attraverso un sistema strutturato e trasparente di informazioni e momenti di incontro, così da rendere possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, e per garantire l'efficienza ed efficacia dei servizi erogati alla collettività. Le parti intendono favorire a tutti i livelli e con diversi strumenti il metodo partecipativo, quale obiettivo fondante a ricercare processi per la reale attuazione dell'art. 46 della Costituzione Italiana.

Le parti convengono altresì di attuare sistemi per la prevenzione dei conflitti, nonché il rispetto e l'osservanza delle norme e delle regole frutto dell'accordo tra le parti. L'attuazione delle disposizioni contrattuali è tesa a consentire, a favore dei lavoratori, l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

Si conviene che il presente modello di contrattazione collettiva intende fattivamente perseguire il superamento delle asimmetrie (geografia/generazione/genere) con una strategia inclusiva e meritocratica fondata sull'apprendimento permanente e sulla formazione continua, in quanto strumenti essenziali per la qualificazione/riqualificazione dei lavoratori, in funzione della domanda di lavoro, e per l'effetto per la maggiore competitività delle aziende.

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

Il presente contratto ha validità dall'1/09/2025 al 31/08/2028.

Le parti si impegnano a presentare in tempo utile la piattaforma per il rinnovo del CCNL.

Per il rinnovo del CCNL è necessario che una delle parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza, ovvero dalla data di presentazione delle richieste se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "Indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale Indennità sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato all'elemento retributivo nazionale. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detto Importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. La violazione del periodo di raffreddamento comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

3. Contrattazione di 2° livello

Gli accordi a livello territoriale o aziendale, vanno sottoscritti secondo quanto previsto dalle norme vigenti, dagli accordi Interconfederali nonché dal presente CCNL.

La contrattazione aziendale si attua per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro. Potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative alle quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

La contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A., d'intesa con le articolazioni territoriali dell'O.S. UniLai SCUOLA firmataria del presente contratto, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro, anche al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale.

In sede di contrattazione di secondo livello territoriale le parti firmatarie del presente contratto potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Le Parti ritengono inoltre fondamentale elevare e ricercare, attraverso la contrattazione di II livello, la cultura ed il rispetto normativo sul tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, in tutte le sue forme, attraverso l'implementazione, sia quantitativa che qualitativa, della formazione, anche al fine di adeguare le conoscenze dei lavoratori ai cambiamenti tecnologici e per accrescere le competenze degli stessi in modo da gestire la transizione digitale in atto.

4. - Bilateralità

La Bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali delle Parti firmatarie.

4.1. Ente Bilaterale Nazionale e Organismo Paritetico.
Nell'ambito di tali rapporti le Parti si impegnano a sviluppare modelli di bilateralità che diano luogo alla costituzione di Organismi Paritetici quali l'Ente Bilaterale Nazionale anche, in funzione di Organismo Paritetico per la Formazione e la tutela della Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo altresì un sistema flessibile di Assistenza Sanitaria Integrativa.

L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo Strumento al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Aziende e Lavoratori).

Per il miglioramento del sistema dell'istruzione e della formazione le parti firmatarie del presente CCNL indicano il costituendo Ente Bilaterale Nazionale, quale Ente Bilaterale e come sede di concertazione atta prefigurare la realizzazione di una Struttura di Indirizzo e Coordinamento del Settore Istruzione e Formazione, comprendendo quindi le scuole paritarie, gli enti di formazione, le scuole di preparazione, ecc.).

Gruppo Scuola è la sigla per indicare il Comitato di Gestione all'interno dell'Ente Bilaterale Nazione con i compiti di sorveglianza, indirizzo, gestione delle prestazioni e di quanto previsto dalle Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L. con il Regolamento Costitutivo.

Il Comitato di Gestione è formato da 6 componenti designati, pariteticamente, dalle organizzazioni firmatarie del presente contratto. Gruppo Scuola è parte integrante dell'Ente Bilaterale Nazionale ed è la sede di concertazione atta a prefigurare la realizzazione di attività di indirizzo e coordinamento del settore istruzione e formazione, comprendendo quindi le scuole paritarie, gli enti di formazione, le scuole di preparazione, ecc..

L'Ente Bilaterale Nazionale utilizza per i suoi scopi un sistema che è strutturato in organismi territoriali provinciali ed organismi regionali. L'Organismo Nazionale di gestione, coordinamento, sorveglianza ed indirizzo. L'Ente eroga le previdenze, ove previste, secondo disponibilità dal presente C.C.N.L..

L'Ente Bilaterale Nazionale promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:

a) divulga, con le modalità opportune, le relazioni sul quadro normativo e socio-economica del Settore Scuola e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri per un miglioramento delle condizioni contrattuali a favore dei lavoratori e delle aziende del settore;
b) realizza studi e ricerche, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo Interprofessionale ***Fondo Conoscenza***, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
c) favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L.;
d) compie studi e ricerche, anche i fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea;
e) esercita le attività di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003;
f) assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e coordina le attività delle Strutture Territoriale Autorizzate di diretta ed esclusiva emanazione ovvero degli Organismi Paritetici Territoriali in materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
g) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione;

h) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
i) promuove ed attiva le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
j) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assume funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
k) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del codice delle pari opportunità, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
l) incentiva e promuove studi e ricerche sul Settore Scuola, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione, nonché quelli relativi alle analisi comparative contrattuali presenti in altri CCNL di settore;
m) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
n) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
o) riceve dalle aziende e analizzate i dati previsti dal codice delle pari opportunità;
p) costituisce una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore Scuola;
q) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
r) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
s) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
t) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del settore scuola e delle relative esperienze bilaterali;
u) attua percorsi formativi a favore dei lavoratori, mirati a valorizzare le competenze informali, acquisite da quest'ultimi in ambito lavorativo, e volti a trasformare le competenze informali stesse in competenze formali, compresa l'attuazione della certificazione delle competenze formali acquisite; la finalità di detta certificazione delle competenze è l'emersione anche delle competenze cd. tacite che possono agevolare il reinserimento lavorativo;
v) realizza le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli e/o sedi territoriali, provinciali e regionali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
w) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale

x) gestisce il fondo di solidarietà bilaterale integrativo, in quanto costituito dalle parti firmatarie, per il supporto relativo alle crisi aziendali (ammortizzatori sociali)

y) riceve i progetti formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con i fondi interprofessionali.

Le Parti, inoltre, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità devono essere rivolti anche al welfare contrattuale per il rispetto di una migliore trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

Per tali ragioni le Parti perseguono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

4.2. - Sistema di Assistenza Sanitaria Complementare

Le Parti, concordando di prevedere, dalla data prevista dallo specifico Accordo sottoscritto, l'istituzione di una forma di assistenza sanitaria integrativa a favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L.; pertanto, dalla decorrenza prevista, tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, saranno iscritti ad un Sistema di Assistenza Sanitaria Integrativa individuato dalle Parti stipulanti, la cui regolamentazione e modalità operativa sarà oggetto di separata e specifica regolamentazione.

La contribuzione, la cui riscossione sarà affidata al *Soggetto Assicuratore* individuato dalle parti, è sarà stabilita nell'apposito accordo con quota maggioritarie a carico del datore di Lavoro e quote minoritarie a carico del Lavoratore.

I contributi saranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di decorrenza degli obblighi contrattuali relativi ai contributi di Assistenza Sanitaria Integrativa, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari al doppio della quota stabilita quale contributo datoriale per il sistema di Assistenza Sanitaria Integrativa, da corrispondere per 12 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 161 del presente C.C.N.L.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente C.C.N.L. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento del Sistema di Assistenza Sanitaria Integrativa, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico, pertanto, detto contributo, assume valenza normativa ed economica per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

4.3. - Previdenza Complementare

Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto per l'attivazione di un sistema di Previdenza Complementare Integrativa, a favore dei dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L.. A tal uopo s'incontreranno entro il 31/03/2026 per dare attuazione a tale Istituto nel rispetto della normativa vigente e delle direttive COVIP.

4.4. - Formazione Continua

Le Parti individuano nel ***Fondo Conoscenza*** (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Ogni azienda sarà tenuta al versamento del contributo previsto dalla Legge 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% della retribuzione del lavoratore. L'adesione si esprime utilizzando una delle denunce contributive mensili ovvero selezionando nell'UNIEMES, il **Codice "FCON"** dall'apposita sezione destinata ai Fondi interprofessionali e seguito dal numero dei dipendenti.

5. - Welfare

A decorrere dal mese di settembre 2025, le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani e strumenti di "flexible benefits", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di € 70 per il 2025, € 130 per il 2026 ed € 150 per il 2027 da utilizzare entro il 30 novembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

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

Le parti sociali incentivano la regolamentazione di sistemi di welfare con contratti aziendali.

In particolare, saranno interessati i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova e siano in forza al 31 dicembre di ciascun anno o siano successivamente assunti entro il 30 settembre e abbiano sottoscritto:

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

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° settembre - 31 agosto di ciascun anno.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi già presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi aziendali.

In sede di accordo aziendale le imprese si confronteranno con la RSA/RSU, ove presente, o secondo le modalità di legge, per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Il piano welfare aziendale non può sostituire l'iscrizione dei lavoratori al Fondo Previdenziale individuato dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L..

A tal uopo l'Ente Bilaterale Nazionale, ovvero, in attesa della costituzione, le Parti contraenti per il corretto utilizzo della presente normativa e per dotare le aziende ed i lavoratori di adeguate forme di sostegno tecnico per l'utilizzo del piano di welfare e di flexible benefits, procederanno ad individuare, attraverso specifiche convenzioni, piattaforme gestionali per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, d'istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto i lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori di anno in anno al Fondo di previdenza complementare individuato dalle Parti secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori al sistema di Assistenza Sanitaria, secondo direttive e linee operative successivamente definite. In caso di destinazione totale da parte del lavoratore della quota annuale di Welfare a favore del Sistema di Assistenza Sanitaria di cui sopra, il costo complessivo a carico dell'azienda non potrà superare le quote annuali indicate nel primo comma del presente articolo per ciascuno degli anni 2025, 2026, 2027.

Dichiarazione a verbale
Le parti precisano altresì che i valori indicati al 1°comma della presente disciplina, sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

Strumenti di "Welfare" – Esemplificazioni :

- opere e servizi per finalità sociali
- riferimento normativo: art. 51, comma 2, lett. f) del Tuir
- regime fiscale e contributivo: non soggetti
- soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico
- modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
- strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
- possibile utilizzo di una piattaforma elettronica identificata sulla base di specifica convenzione
- documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Finalità	Servizi
Educazione e istruzione	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) - Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, … - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, SPA, … - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, … - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze

	- Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)
Assistenza sociale	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
Assistenza sanitaria	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	- Pellegrinaggi (pacchetti completi)

Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f-bis), f-ter) del Tuir
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico
- Modalità di erogazione:
- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	- Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore - Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	- Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica

	- Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)
Ludoteche e centri estivi e invernali	- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)	- Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo (R.S.A.) - Case di cura

Beni e servizi in natura

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del Tuir
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui;
Attenzione: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione
- Soggetti beneficiari: dipendenti
- Modalità di erogazione:
- Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi.

Esemplificazioni:

- Buoni spesa per generi alimentari
- Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni spesa per acquisti vari
- Buoni carburante
- Ricariche telefoniche

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. d) del T.U.I.R.
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: dipendenti
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

6. - Contributi di assistenza contrattuale

Le Parti considerano il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente C.C.N.L. mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.
Pertanto, per la definizione del presente C.C.N.L. ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché e per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro le organizzazioni datoriali procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale, previa apposita convenzione, per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.
Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, **nella misura dello 0,80% a carico dei datori di lavoro e dello 0,10% a carico dei dipendenti** da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di fatto mensile, come indicati nel presente C.C.N.L.; **Il versamento avverrà utilizzando il Codice INPS "W 487";**
Le parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativa del presente C.C.N.L., in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.
Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, viene ribadito che sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente C.C.N.L., ed i rispettivi dipendenti.
Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.
Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.
I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

7. Certificazione Contratti di collaborazione

Con lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di lavoro è richiesta la certificazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa al fine del corretto inquadramento contrattuale di un rapporto di lavoro scelto dalle parti secondo le norme introdotte dal titolo VIII, artt. 75 e seguenti, D.Lgs. 276/2003 e del D.Lgs. 81/2015. Sarà possibile, sulla base della specificità dell'Azienda, richiedere la certificazione dei contratti subordinati contenenti clausole elastiche.

Il Comitato di Gestione dell'Organismo Paritetico Scuola designa i componenti della Commissione Nazionale di Certificazione Scuola.

Gli Enti che applicano il presente CCNL potranno certificare i contratti anche presso le Commissioni istituite presso gli Ordini dei Consulenti del lavoro, l'Ufficio Territoriale del lavoro e le Università Convenzionate.

B) DIRITTI SINDACALI

10. Rappresentanza sindacale

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

11. Assemblea

1. I dipendenti degli istituti hanno diritto di riunirsi, nell'Istituto dove prestano il loro lavoro, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, per le assemblee svolte all'interno dell'orario di lavoro, nel limite di 10 ore annue, pro-capite per lavoratore, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
2. L'assemblea viene convocata dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL. Le riunioni che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.
3. Le richieste di assemblea devono pervenire alla Direzione con preavviso di 5 giorni. La Direzione, ricevuta la comunicazione dalla struttura sindacale preposta, informa i lavoratori con circolare e mediante affissione in luogo accessibile all'interno dell'istituto o attraverso bacheche elettroniche o digitali.
4. Le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli ambienti di lavoro e le esigenze aziendali.
5. Qualora nell'istituto il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in 2 riunioni nella medesima giornata.
6. Previo preavviso al datore di lavoro la partecipazione all'assemblea è altresì garantita ai dirigenti esterni delle OO.SS.
7. Nella richiesta presentata dalle RSA/RSU o dalle OO.SS., è necessario specificare il luogo, la data e l'ora nonché la durata dell'assemblea, l'ordine del giorno e gli eventuali nominativi dei dirigenti di cui al precedente punto 4. La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

12 Permessi e affissioni

I permessi possono essere retribuiti o non retribuiti.

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

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

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

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura pari a 8 giorni all'anno.

Il lavoratore può usufruire del permesso previa comunicazione scritta alla Direzione almeno tre giorni prima dell'evento.

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

13 Delega sindacale

Le aziende che applicano il presente CCNL, opereranno la trattenuta dei contributi sindacali previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato. La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà sottoscriverne una nuova.

Con la retribuzione del mese di gennaio di ogni anno l'azienda potrà provvedere ad inserire nella trasmissione del cedolino paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per l'adesione al sindacato.

14 Condizioni di miglior favore.

Condizioni di miglior favore, a livello decentrato, possono essere riconosciute alle OO.SS.

15. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

La funzione di RLS è definita da quanto previsto dal Testo Unico 81 del 2008 e ss.

All'interno dell'orario di lavoro concordato, al rappresentante per la sicurezza deve essere riconosciuto un numero di ore retribuite che dedica all'attività, di almeno 40 ore in un anno.

Qualora non possa essere individuato un soggetto disponibile tra i lavoratori o questi preferiscano delegare la funzione all'esterno, potrà essere richiesto un RLS Territoriale all'Ente Bilaterale Nazionale che procederà alla nomina.

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Le attribuzioni assegnate dalla norma ai sensi dell'art. 50 del Dlgs. 81 del 2008 e successive modificazioni, sono:

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze di istituto, in accordo con il gestore, e con le limitazioni previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.
2. La consultazione del rappresentante per la sicurezza, è prevista a carico del datore di lavoro e deve essere svolta in modo da garantire la sua tempestività ed effettività, fornendo tutti gli strumenti necessari. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante, Il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.
3. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni previste dalla legge e dà diritto, inoltre, di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi. Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla normativa. Per Informazioni, inerenti all'organizzazione e gli ambienti di lavoro, si intendono quelle concernenti l'istituto, per gli aspetti relativi all'igiene ed alla sicurezza del lavoro. Il rappresentante, ricevute le documentazioni e le notizie, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto della riservatezza.
4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione. Tale formazione, a carico del datore di lavoro, verrà realizzata attraverso permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti per la normale attività, deve prevedere un programma utile, adeguato alle sue funzioni.

Il datore di lavoro indice, almeno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza.

La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'Art. 35, comma 1 del D.Lgs. 81/2008, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di palesi variazioni delle condizioni di prevenzioni presenti nell'istituto. Della riunione viene redatto relativo verbale.

Modalità corso di formazione per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate dal presente CCNL, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti l'incarico.

Ogni 5 anni gli RLS eletti o designati devono effettuare un aggiornamento sulle materie del corso di 4 ore.

Il corso di formazione è organizzato dal Comitato di Gestione "Gruppo Scuola senza oneri per i datori di lavoro che sono ad esso regolarmente iscritti ed in regola con i contributi negli ultimi 6 mesi.

Per le Imprese che non aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale, il costo, è totalmente a carico dei datori di lavoro.

Il corso potrà avvenire anche attraverso formazione a distanza sincrona o asincrona.

La durata minima del corso è di 32 ore.

I contenuti minimi in materia di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nel rispetto di quanto all'Art. 1 del Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997, le parti firmatarie del presente CCNL indicano nel successivo schema le specifiche materie oggetto del corso di formazione:

1. Aspetti applicativi della nuova normativa;
2. Aspetti giuridici generali :
   2.1. I principi costituzionali e civilisti;
   2.2. I soggetti destinatari delle normative - datore di lavoro - lavoratore - rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - dirigente - responsabile del servizio di prevenzione e protezione - preposto - medico competente;
   2.3. I principali obblighi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Le misure di prevenzione in generale;
   2.4. I diritti e gli strumenti partecipativi dei lavoratori: informazione, formazione, consultazione ecc.;
   2.5. Le funzioni di vigilanza.
3. Le norme di igiene e sicurezza del lavoro :
   3.1. Le normative previgenti al D.Lgs. 81/08; L. 123/07; D.Lgs. 626/94; DPR 547/55, DPR 303/56 ecc., in generale, Direttive comunitarie;
   3.2. Il D.Lgs. 81/08;
   3.3. la L. 123/07;
   3.4. definizione ed Individuazione dei fattori di rischio;
   3.5. la valutazione del rischio: significato e procedure;
   3.6. individuazione delle misure di prevenzione (tecniche, organizzative, procedurali).
4. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza :
   4.1. Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza D.Lgs. 81/08;
   4.2. Risorse informative aziendali, accesso ed utilizzo;
   4.3. Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella logica partecipativa e nel quadro delle relazioni sindacali;
   4.4. l'accordo di comparto e la sua applicazione;
5. Nozioni di tecniche delle comunicazioni.

Alla fine del corso, sarà rilasciato al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un attestato comprovante l'avvenuta formazione, nel rispetto delle vigenti norme in materia.

L'attestazione è depositata in originale presso la direzione dell'Istituto. Gli elenchi dei partecipanti al corso saranno depositati presso l'ente bilaterale.

II – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

16. I livelli di contrattazione

Le parti prevedono e disciplinano:

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

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

17. Secondo livello di contrattazione

Le parti riconoscono e promuovono la contrattazione decentrata, che troverà applicazione, a livello decentrato tra le parti firmatarie del presente CCNL.

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal CCNL, ovvero riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto. La contrattazione decentrata è finalizzata a perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

18. Materie delegate al II° livello

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate, a titolo esemplificativo, le seguenti materie:

a) Azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e della legge n. 125 del 10 aprile 1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale e territoriale;
b) Il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
c) La definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta, superiori rispetto a quanto previsto dalle norme di pertinenza; la percentuale di contratti a tempo determinato, nonché ulteriori ipotesi e maggiori durate di

utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di lavoro temporaneo;
d) Interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
e) Intervallo per la consumazione dei pasti;
f) Ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
g) Distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
h) Diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
i) Il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;
j) Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;
k) Qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
l) Premio di risultato e welfare aziendale;
m) L'individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
n) Ogni altra materia e istituto stabiliti da disposizioni legislative e/o accordi interconfederali.

Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a tre anni.

III - I RAPPORTI DI LAVORO

19. Tipologia e durata del rapporto di lavoro

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

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

20. Tipologia a tempo indeterminato

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

21. Collocamento obbligatorio di lavoratori con disabilità

Ai fini dell'applicazione della L. 68/1999 e delle successive norme attuative le parti prendono atto che, come disposto dalla Circolare MIUR n. 3 del 18.3.2003, per gli enti gestori di scuole paritarie che operano senza fini di lucro, la quota riservata per l'assunzione dei lavoratori con disabilità, si calcola esclusivamente sul personale tecnico – esecutivo e che svolge funzioni amministrative. Le norme di tale articolo si applicano a tutti gli Enti di Istruzione e Formazione che applicano il presente CCNL.

Sono esclusi dal computo per la quota di riserva i lavoratori con contratti di apprendistato, di sostituzione, i lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto.

Non vanno inoltre computati i lavoratori divenuti invalidi durante lo svolgimento del proprio servizio e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

L'assunzione part-time di un lavoratore con invalidità superiore al 50% dà diritto al datore di lavoro di considerarlo "unità lavorativa" ex L. 68/1999 a prescindere dall'orario concordato.

22. Tipologia a tempo determinato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore ai 24 mesi ai sensi dell'art 19, comma 2, del D.Lgs. 81/15 e successive modifiche.

23. Apposizione del termine e durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

A causa delle peculiarità del settore della formazione ed istruzione, caratterizzato da prestazioni discontinue, da periodi di fermo o di intensificazione dell'attività, il contratto può avere una durata superiore, solo in presenza delle causali espressamente previste per legge, di cui all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 così come modificato da ultimo dalla L. 85/2023, ma comunque non eccedente i 36 mesi.

Il contratto può essere stipulato solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:

a) Progetti specifici
b) Sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi caratteri di temporaneità;
c) Sospensione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
* Infermità per malattia;
* Infortunio per malattia;
* Infortunio sul lavoro;
* Aspettativa;
* Sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni;
d) Intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (campi scuola, colonie, ecc.);
e) Punte di più intensa attività amministrativa, burocratico-gestionale, tecnica connessa alla sostituzione, alla modifica, all'adempimento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità e di controllo di gestione;
f) Esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
g) Assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 19, D.lgs. n. 81/2015, comma 1, lett. b), resta inteso che le parti del rapporto potranno concordare una durata superiore ai dodici mesi individuando specifiche esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva. Oltre alle ipotesi previste dal D.Lgs. 81/2015 art. 19 ai sensi della successiva lett. b bis) vengono individuate le seguenti specifiche esigenze

di professionalità e specializzazioni, non presenti tra quelle disponibili nell'organico dell'Istituto, che consentono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato:

a. assistenza ai bambini diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni;
b. sostegno agli alunni con disabilità certificata, nel caso in cui non siano disponibili docenti specializzati;
c. svolgimento di mansioni educative e/o didattiche, nel caso in cui il personale assunto sia privo di abilitazione o dei titoli di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 65/2017, (lavoratori inquadrati nell'Area seconda, livello III del presente CCNL, nei termini di cui all'art. 4 della Parte Seconda dello stesso);
d. Personale docente non abilitato. Ai sensi della Lettera Circolare MIUR prot. 2668 del 29 ottobre 2011 "in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, debitamente confermata dagli Uffici Scolastici Regionali, i gestori delle scuole paritarie possono conferire incarichi a tempo determinato a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, in analogia a quanto previsto dalle scuole Statali".

Ai sensi dell'art. 19 comma 1, le parti concordano che il contratto a tempo determinato possa avere durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, anche per le seguenti specifiche condizioni, volte ad impattare positivamente anche sul tessuto sociale in un'ottica di impresa socialmente responsabile:

- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore a 45 anni;
- assunzione di cassintegrati o percettori del reddito di cittadinanza;
- assunzione di disoccupati o inoccupati da almeno 8 mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile;
- proroga del termine di appalto.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dal periodo di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare complessivamente i 36 mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, mediante affissione nella bacheca degli avvisi ai lavoratori.

24. Divieti della stipula di contratti a termine

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

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

In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

25. Disciplina della proroga e del rinnovo

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. In tutti questi casi di assegnazione di incarichi nell'Area II Formazione ed Istruzione, caratterizzati dall'incertezza del proseguimento del corso oltre il termine previsto dal CCNL per le tipiche caratteristiche del settore formazione ed istruzione che non garantisce una certezza di continuità negli anni dovuti al ricambio costante dell'utenza, i contratti a tempo determinato potranno essere prorogati fino a 36 mesi.
2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività di docenza in tutti gli enti del presente contratto ove la successione dei corsi rende necessario l'utilizzo di termini più brevi: 2 giorni per i contratti di durata fino a 6 mesi, 4 giorni per contratti di durata superiori all'anno.

26. Scadenza del termine

Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

27. Limite ai contratti a tempo determinato

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 50% per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Il limite può essere elevato al 75% del monte ore complessivo di tutti i lavoratori subordinati quando i lavoratori a tempo determinato sono docenti ed educatori attraverso la contrattazione aziendale con l'accordo delle organizzazioni firmatarie del presente contratto.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Nel computo dei lavoratori, gli apprendisti sono considerati lavoratori a tempo indeterminato. Per i datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti a tempo indeterminato è sempre possibile stipulare fino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato, comunque senza mai superare l'80% della forza lavoro a tempo indeterminato in forza al 01 gennaio dell'anno di assunzione con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste dal presente contratto, i contratti a tempo determinato conclusi:

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

I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

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

La trasformazione del contratto è prevista nei soli casi disciplinati dalla Legge.

L'azienda deve trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato il numero di dipendenti assunti e la loro percentuale alla semplice richiesta scritta.

28. Diritti di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei pregressi rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'impresa darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e della anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.

Il diritto di precedenza va manifestato a mezzo formale comunicazione scritta da recapitarsi entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

L'eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i 30 gg. successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia, ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione aziendale o territoriale potrà individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza. Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa. Nel caso in cui al lavoratore venga comunicato il diritto di precedenza e lo stesso non risponda entro 5 giorni dalla ricezione della comunicazione, il silenzio verrà considerato quale tacita rinuncia al diritto di precedenza.

Ai sensi del comma 2, art. 24, D. Lgs. n. 81/2015 per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate o professionalmente compatibili a quelle espletate nei rapporti precedenti.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, del presente contratto o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.

29. Principio di non discriminazione

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

30. Criteri di computo

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

31. Esclusioni

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

32. Attività Stagionali: contratti a tempo determinato

Nel ribadire che le attività dei centri estivi non rientrano tra le attività scolastiche ricorrenti, ma rientrano tra i servizi di accoglienza, di sorveglianza e ludici, le parti concordano nello stabilire che, ai sensi dell'art 21. comma 2 seconda parte del D.Lgs. 81/2015, hanno carattere di stagionalità le attività svolte:

- durante il periodo estivo, nei mesi compresi tra il 1° maggio e il 30 settembre e denominate, a titolo esemplificativo e non esaustivo; centri estivi, grest, colonie, ludoteche, ecc.;
- Le attività svolte in determinati periodi dell'anno connessi a progetti formativi specifici di carattere stagionale;
- Le attività svolte dalle scuole in occasione di prolungati periodi di festività;

- Le aziende operanti nel settore che, pur non avendo periodi di chiusura annuale, sono soggette a periodi di intensificazione dell'attività, a carattere ciclico, che non possono essere coperti con il personale normalmente in forza.

I lavoratori assunti per detti servizi devono ritenersi ad ogni effetto di legge impiegati in attività stagionali.

Ai medesimi lavoratori si applica il trattamento giuridico ed economico del presente contratto e gli eventuali accordi territoriali e aziendali.

Le lavoratrici e i lavoratori addetti alle attività stagionali sono inquadrati nel livello professionale e per le mansioni previste dal presente contratto in base alle attività programmate del centro estivo medesimo.

La contrattazione di secondo livello può prevedere un salario aggiuntivo a favore del personale docente che presta la propria attività volontariamente nelle attività con carattere di stagionalità.

Vengono fatte salve le intese territoriali già sottoscritte.

Si stabilisce inoltre che:

1. Sono fatti salvi e continuano ad applicarsi gli accordi di secondo livello riguardanti le attività con carattere di stagionalità del personale su base volontaria.
2. I docenti in forza presso l'istituto che manifestano la volontà di prestare servizio con carattere di stagionalità, hanno diritto di precedenza nell'assegnazione dell'attività di carattere stagionale e le competenze spettanti per la mansione svolta si intendono aggiuntive a quelle ordinarie.
3. I datori di lavoro, ove sono previste le attività con carattere stagionale, devono garantire il rispetto delle norme sulla salute e sicurezza nonché la presenza di personale formato per il primo soccorso.
4. Ai lavoratori stagionali si applica il diritto di precedenza previsto dall'art. 24 comma 3 del D.Lgs. 81/2016
5. La durata del periodo di prova per i lavoratori stagionali non può superare i 15 giorni di calendario.
6. Tali contratti, pertanto, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D.lgs. 81/2015 e ad essi non si applica il limite di durata di cui al precedente art. 15.3-3 del presente contratto.
7. In tutti i casi, il contratto di lavoro stagionale va stipulato in forma scritta e deve riportare la data del termine, in mancanza della quale è considerato automaticamente a tempo indeterminato.

33. Lavoro ad orario ridotto e flessibile

Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, o a tempo parziale.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. n.81/2015 il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- La durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- Il periodo di prova per i nuovi assunti;
- Il trattamento economico e normativo, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della collocazione lavorativa può essere effettuata in modo generico, tenendo conto che l'attività lavorativa del settore è soggetta ad una serie di condizionamenti e fattori esterni.

Divisione dell'orario

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente, può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Le parti possono anche indicare un monte orario annuale con l'indicazione iniziale di cui al precedente paragrafo: tale indicazione potrà essere modificata, nel corso dell'anno ed in caso di urgenza, con almeno 48 ore di anticipo dal datore di lavoro, ovvero sempre entro tale termine, qualora il lavoratore abbia prestato il proprio consenso scritto alla variazione della turnazione.

In ogni caso il lavoratore potrà rifiutare la variazione oraria senza dover addurre giustificazioni e senza incorrere in alcuna sanzione.

34. Lavoro supplementare - Clausole elastiche e flessibili

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

Nel caso il part-time sia regolato con il sistema del monte orario annuale, il trattamento economico previsto per le ore supplementari viene riconosciuto solo al superamento delle ore previste dal monte orario annuale. Tali ore supplementari possono essere richieste dopo aver esaurito il monte ore concordato inizialmente. In caso di contratto a tempo determinato le ore supplementari dovranno essere richieste entro la scadenza del termine. Le ore supplementari o la variazione della collocazione temporale della prestazione possono essere richieste in modo unilaterale dal datore di lavoro per iscritto con almeno 48 ore di preavviso. Il rifiuto del lavoratore non può essere motivo di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Le parti possono concordare il lavoro supplementare con meno di 48 ore di anticipo solo di comune accordo, prevedendo anche eventuali indennità per tale forma di disponibilità.

Le ore supplementari non possono superare l'estensione dell'orario settimanale previsto nel presente CCNL, comunque il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate.

In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata.

In alternativa le parti possono concordare la concessione di un massimo di 5 giorni di permesso all'anno. Il diritto alle giornate lavorative spetta se il lavoratore svolge ore supplementari rispetto all'orario originariamente concordato, nel periodo settembre - agosto di ogni anno di lavoro, e devono essere richieste entro il giugno successivo alla maturazione. Ogni 40 ore di lavoro supplementare spetterà al lavoratore un giorno di permesso, Le giornate di permesso non possono essere godute se sono previste attività di docenza.

I permessi non sono cumulabili e, se non richiesti entro il termine di cui al precedente comma, decadono.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, del D.Lgs. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

35. Lavoro straordinario

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

36. Diritto di non discriminazione

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

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

37. Trasformazione

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residua una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlia convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

38. Computo

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

39. Retribuzione

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

40. Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni nel periodo da settembre a giugno ed è utilizzabile dal settore formazione ed istruzione quando si deve far fronte ad un aumento temporaneo delle attività lavorative.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità.

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è fissata in base all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

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

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

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica.

In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

41. Contratto collaborazione continuativa: ambito e professionalità coinvolte nelle collaborazioni organizzate dal committente (ex art. 2, comma 2, del D.Lgs. 81/2015)

In considerazione del fatto che gli istituti e le aziende che applicano il presente contratto presentano particolari esigenze produttive ed organizzative derivanti dalla peculiarità del settore in cui operano, in cui l'andamento della quantità di richieste di iscrizioni ai corsi è altamente variabile, così come la durata degli stessi, e che dette circostanze determinano la necessità di prevedere incarichi a docenti, spesso anche per brevi periodi, o di attribuire incarichi di attività ausiliarie non programmabili, che rendono necessario il conferimento di incarichi di lavoro non subordinato benché organizzato dal committente, si conviene che ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, i rapporti di collaborazione continuativa le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro sono esclusi dalla disciplina del lavoro subordinato di cui al comma 1 del

medesimo articolo e non costituiscono in alcun modo rapporti di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c.

Tanto premesso, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 81 del 15/06/2015 si prevedono specifiche discipline riguardanti il trattamento economico e normativo delle collaborazioni coordinate e continuative, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore Formazione, Istruzione, Formazione Professionale ed Asili Nido rappresentato dagli Enti a cui questo Contratto Nazionale si rivolge.

In particolare, le Parti prendono atto che:

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

42. Numero complessivo di contratti

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

- Docenti in ogni scuola ed ente di formazione;
- Coordinatori, collaboratori contabili, progettisti, anche esecutivi, certificatori delle competenze per incarichi legati a progetti specificatamente collegati a singoli bandi promossi;
- Orientatori e formatori nei corsi di formazione professionale;
- Analisti di fabbisogni formativi e delle competenze presso le aziende;
- Educatori di asili nido;
- Coordinatori, direttori e presidi.

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

43. Forma e contenuto dei contratti di collaborazione

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

a) l'identità delle parti e l'indicazione dell'ordine di scuola e le materie oggetto della prestazione didattica;
b) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
c) la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
d) l'entità del compenso base, rimborsi spese e loro modalità e i tempi di erogazione;
e) le modalità di aggiornamento professionale;
f) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
g) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
h) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
i) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione, la clausola di prelazione, il riconoscimento professionale;
j) le forme di godimento dei diritti sindacali;
k) eventuale adesione al costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa tra i firmatari del presente CCNL;
l) eventuale adesione all'Ente Bilaterale Nazionale;
m) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
n) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore;
o) nonché quant'altro previsto dalla D.Lgs. 104/2022.

Dovrà essere consegnata al collaboratore, anche via PEC, l'informativa sulle condizioni generali del contratto insieme alla ricevuta di comunicazione all'Ufficio Territoriale del Lavoro entro l'inizio dell'avvio della prestazione.

44. Natura della prestazione

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale.
La relativa attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione. Il collaboratore gode di autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione. In ogni caso, per esigenze organizzative, la presenza presso la sede del committente non potrà eccedere i normali orari di lavoro concordati con il committente. Le direttive impartite al collaboratore, al fine del coordinamento della prestazione collaborativa con l'attività dell'istituzione, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso. Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria, che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli

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

45. Informazione e verifiche periodiche

Le parti possono concordare di instaurare una forte relazione informativa e convengono sulla necessità di effettuare momenti di verifica, con periodicità semestrale, per esaminare e discutere le eventuali problematiche insorte sulle situazioni e sulle attività di lavoro che coinvolgono i collaboratori, anche al fine di introdurre eventuali modifiche innovative.

Il collaboratore, nel rispetto delle finalità, delle esigenze di funzionamento e degli obiettivi dell'istituzione scolastica, definisce tempi, orari e modalità d'esecuzione e di utilizzo della sede e anche degli eventuali strumenti tecnici messi a disposizione dall'istituzione, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate. Il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione e in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto. Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

46. Durata del contratto di collaborazione

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

47. Retribuzione e compensi

La retribuzione è determinata dall'accordo fra le parti in conformità a quanto previsto dall'art. 2225 del codice civile.

Il compenso verrà di norma corrisposto mensilmente, entro il giorno 15 del mese successivo a quello in cui è stata prestata la collaborazione, sulla base della attività oraria prestata, di eventuali rimborsi, e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga così come definito dalla L. 342/00 in materia di assimilazione fiscale.

In ogni caso il corrispettivo del collaboratore e la ripartizione nel periodo potranno sempre essere diversamente concordati tra le parti.

Il compenso di massima scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata. Le parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore alla quota oraria in vigore per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area e livello di docenza.

Il committente è tenuto a ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e stipulare copertura assicurativa contro gli infortuni in favore del collaboratore (Assicurazione obbligatoria INAIL).

Il committente è tenuto ad operare le ritenute e le detrazioni, a carico del collaboratore, previste dalla legge, ovvero: la ritenuta ai fini IRPEF; le detrazioni per i carichi familiari e da lavoro dipendente; le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni. È tenuto, inoltre, ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte, riservate ai lavoratori dipendenti così come previsto dall'Art. 34 della L. 342/00 e successive disposizioni.

Il committente verserà, inoltre, quanto stabilito, a suo carico, dalle normative di legge e contrattuali, ovvero, in particolare, le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni, l'IRAP.

48. Riposo, malattia ed altri eventi comportanti

Nei casi in cui si verifichino eventi quali malattia, infortunio e maternità, si applicano al collaboratore, ove spettanti, i benefici di cui:

- all'Art. 2, comma 26, L. 335/95, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'istituto nazionale della previdenza sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;
- al Decreto interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;
- all'Art. 51, comma 1, L. 488/99; che ha previsto, l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;
- all'art. 5 del D.Lgs. 38/00, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- alla L. 342/00, e al D.Lgs. 81/00, per le parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente.

Nei casi di impossibilità temporanea all'esecuzione della prestazione, quali malattia, infortunio e maternità, la prestazione stessa resterà sospesa e il collaboratore non percepirà alcun compenso:

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nel corso dell'anno scolastico;
- nel caso di infortunio, fino a guarigione clinica;

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

Nelle suddette circostanze il contratto potrà essere risolto al superamento dei termini di cui al precedente comma, qualora l'impossibilità, ancorché temporanea, della prestazione possa determinare il mancato raggiungimento del risultato concordato nel contratto di collaborazione stesso.

Il collaboratore in generale, dovrà comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria, al soli fini del computo dei giorni di cui al comma precedente.

Le parti, a seguito di un confronto in Commissione Paritetica a livello nazionale e territoriale, sono impegnate a verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni all'uopo abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi interruzione del contratto di lavoro.

49. Aggiornamento professionale

Il Committente si impegna a favorire la partecipazione e l'accesso del collaboratore alle stesse opportunità formative offerte al personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa possono prevedere delle ore aggiuntive da utilizzare, d'intesa con l'istituzione scolastica, per la partecipazione ad attività di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto.

Le parti firmatarie del presente CCNL definiranno in sede di Comitato di Gestione dell'Ente Bilaterale le modalità di attivazione e partecipazione dei collaboratori coordinati e continuativi alle attività formative e/o di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto. Al termine del percorso formativo, il committente rilascerà una certificazione individuale della professionalità acquisita.

50. Risoluzione del contratto

Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico salvo quanto previsto dal presente CCNL.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine dal committente quando si verifichino:

- gravi inadempienze contrattuali;
- sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 5 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;

- commissione di reati tra quelli previsti dall'Art. 15 L. 55/90 e successive modificazioni;
- danneggiamento o furto di beni.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine, dal collaboratore, quando si verifichino gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto di collaborazione prima del termine, con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/R o PEC, senza obbligo di motivazioni, ma rispettando gli eventuali termini di preavviso stabiliti nel contratto.

In caso di previsione di un termine di preavviso, il mancato rispetto dello stesso, potrà determinare, ove previsto dalle parti, la corresponsione di un indennizzo in capo alla parte inadempiente.

51. Diritti sindacali

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

a) i collaboratori nell'ambito dell'attività giornaliera concordata hanno diritto a partecipare a 5 ore annue di assemblea, senza decurtazioni del relativo compenso se coincidente con quello dell'attività programmata, previa specifica comunicazione delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL;
b) i collaboratori possono partecipare alle assemblee indette dal personale dipendente dell'Istituzione scolastica, fermo restando quanto sopra previsto per le ore senza decurtazione della retribuzione, ovvero per ore non retribuite;
c) le OO.SS. firmatarie del presente CCNL comunicano al committente i nominativi dei rappresentanti sindacali dei collaboratori all'interno dell'istituzione scolastica ai fini dell'agibilità sindacale.
d) il committente metterà a disposizione, in luogo accessibile, una bacheca, anche digitale, per le comunicazioni delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL;
e) il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari sindacali.

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

52. Contratto di somministrazione - Definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

53. Limiti di utilizzo

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro non potrà essere superiore al 50% dei contratti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. I contratti di somministrazione cumulati ai contratti subordinato a tempo determinato non possono eccedere il 75% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso la soglia di cui al comma 1 potrà essere elevata in sedi di contrattazione di II livello in ragione di esigenze aziendali o territoriali.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

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

54. Divieti

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

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

stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

55. Forma del contratto di somministrazione

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

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

56. Computo numerico

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o del presente contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori con disabilità per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 14 marzo 1999, n. 68. Le disposizioni di cui agli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

57. Tutela del lavoratore

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

I lavoratori somministrati usufruiscono con le stesse modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D. LGS 9 aprile 2008, n. 81.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia anche al lavoratore. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione. Tale divieto non è superabile neppure prevedendo un'indennità per il lavoratore.

58. Diritti sindacali e garanzie collettive

Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modifiche.

Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Ogni dodici mesi l'utilizzatore, per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di UniLai Scuola, associazione sindacale comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale nel settore e firmataria del presente contratto, Il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

59. Somministrazione irregolare

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di legge e del presente CCNL, il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Nelle ipotesi precedenti tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.

Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

60. Apprendistato - Definizione

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

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

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

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

61. Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai sensi e per gli effetti del "Testo Unico dell'apprendistato" D.Lgs. n. 167/2011 e s.m.i.. Il contratto di apprendistato, deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale anche avvalendosi dei modelli messi a disposizione dell'Ente Bilaterale.

I contratti di apprendistato possono essere inviati all'Ente Bilaterale Nazionale, per l'emissione di un parere preventivo, da rilasciare entro 15 giorni dalla convocazione della Giunta Esecutiva delegata dell'Ente.

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

62. Assunzione

Gli Istituti aderenti alle associazioni datoriali firmatarie del presente CCNL possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Nonché, ai sensi dell'art. 47, comma 4 del D.Lgs. 81/15, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età.

Qualora sia prevista la presenza di un tutor, la funzione potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti.

L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla retribuzione oraria del livello di appartenenza per le ore effettivamente svolte.

63. Durata e modalità della formazione

Ai sensi dell'art. 44, comma 2, del D.Lgs. 81/15, la durata di erogazione della formazione varia da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 36 mesi.

Il piano individuale formativo ha la durata complessiva di 120 ore nell'arco dei 36 mesi e va rapportata e riproporzionata in caso di contratti di apprendistato di durata inferiore a 36 mesi.

La formazione effettuata e la qualificazione professionale contrattuale eventualmente acquisita, le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi devono essere registrati sul libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276/2003.

Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate dal DM del Lavoro del 8 aprile 1998 di applicazione delle norme di cui all'Art. 16 della L. 196/97 ed è interna ai sensi della legislazione vigente.

64. Obblighi del datore di lavoro

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

65. Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in:

- Livello I e II: 30 giorni di calendario
- Tutti gli altri livelli: 60 giorni di calendario

66. Trattamento economico

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata del periodo di apprendistato, compresi gli eventuali periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo

previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e al trattamento retributivo così come parametrato.

Le parti convengono che l'apprendista percepirà una retribuzione pari al 75% per il primo anno, 80% per il secondo anno e 90% per il terzo anno.

67. Limiti

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

IV – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

68. Lavoro agile - Smart working - Definizione

Le parti sociali firmatarie del presente CCNL, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono ed incentivano il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario se non quelli imposti dalla funzione dei docenti o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

69. Strumenti di lavoro

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

70. Diritti di precedenza

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

71. Incentivi fiscali per la produttività

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

72. Forma e recesso

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, Il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Nel caso di lavoratori con disabilità ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire, un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo determinato.

È possibile procedere con un contratto aziendale di secondo livello che disciplini l'organizzazione del lavoro agile in azienda.

Rimane comunque l'obbligo di accettazione individuale da parte del lavoratore

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo deve essere riconosciuto, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

73. Potere di controllo e disciplinare

Il contratto aziendale che disciplina l'utilizzo dei contratti agili e gli accordi individuali devono prevedere la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

74. Sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale

sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

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

75. Lavoro agile - didattica a distanza

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

76. Elementi essenziali del lavoro agile per i docenti

Gli elementi essenziali per gli accordi aziendali o individuali sono:

1. **Indicazione del luogo in cui dovrà essere espletata l'attività**
   Può essere l'abitazione del lavoratore o altro luogo privato di sua pertinenza diverso dalla sua abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico.
   La scelta di un luogo diverso dal Comune dove si trova la sede abituale di lavoro non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla nuova allocazione temporanea.
2. **Orari e organizzazione delle ore di docenza**
   Gli orari e l'organizzazione delle ore di docenza saranno stabiliti in concerto con gli altri docenti, con le medesime modalità utilizzate per le ore in presenza, con la salvaguardia della libera organizzazione del Collegio dei docenti nel rispetto dell'organizzazione complessiva di Scuole, Enti di Formazione ed Asili.
   La programmazione seguirà le indicazioni fornite dal MIUR, dalle Regioni e dai Comuni in dipendenza della tipologia di Ente in cui il docente lavora.
3. **Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete**
   Per effettuare la prestazione lavorativa in Smart-working risulta sufficiente la dotazione di un personal computer portatile aziendale con webcam.

L'azienda si impegna pertanto a fornire in comodato d'uso - ex art. 1803 e seguenti del c.c. - e per tutta la durata del periodo di Smart-working, detto apparato, sempre che il lavoratore non ne sia già in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La manutenzione dell'apparato aziendale in argomento resta a carico dell'Azienda.

Utilizzo attrezzature informatiche

Per parte sua il lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse del datore di lavoro, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

a. **Reperibilità**

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

b. **Problemi tecnici**

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

c. **Facoltà di recesso dell'Azienda**

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

d. **Registrazioni ed accesso all'aula virtuale**

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

Il lavoratore e l'Ente potranno concordare di registrare solo la parte di spiegazione del docente al solo fine di un utilizzo futuro per creazione di corsi virtuali.

77. Accordi di rete di più enti

Gli accordi di rete che devono perseguire interessi comuni tra le parti stipulanti sono oggetto di informazione preventiva all'Ente Bilaterale Nazionale.

Le parti concordano che obiettivi di efficienza e di qualità della loro offerta formativa siano perseguibili mediante l'adozione di strumenti giuridici innovativi, come l'accordo di rete, comparabile al contratto di rete introdotto nell'ordinamento giuridico dalla legge 33/2009 e successive modifiche.

L'accordo di rete si configura come una collaborazione organizzata e duratura tra più gestori che mantengono, però, la loro autonomia e la loro individualità.

Nel settore dei servizi socio-educativi, esso consentirebbe di elevare gli standard qualitativi dell'offerta formativa degli enti, di ottimizzare i costi, di fare acquisti in comune e di realizzare altre forme di coordinamento e di collaborazione.

In questo contesto, più scuole in rete potrebbero gestire il personale, razionalizzando e migliorando l'organizzazione del lavoro, consentendo l'acquisizione di maggiori competenze e professionalità e ponendo in essere più efficaci progettualità.

Gli enti stipulanti l'accordo di rete possono gestire il personale secondo i principi e le regole del distacco di cui al D.Lgs. 276 del 2003 e s.m.i.

Il ricorso al distacco è comprovato da ragioni tecniche, organizzative e produttive o sostitutive e dalla temporaneità.

Si concorda che, per il personale dipendente degli enti che applicano il presente CCNL, il ricorso all'accordo si applica, a titolo indicativo, per:

- Il servizio di coordinamento pedagogico, pedagogico-didattico, amministrativo ed altro;
- Il personale in esubero e per il completamento dell'orario di lavoro.

Nella comunicazione al lavoratore in distacco presso altra scuola/servizio devono essere previsti:

- Il luogo dello svolgimento delle prestazioni,
- Le mansioni da svolgere;
- La durata del distacco.

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

78. Successione tra CC.CC.NN.LL.

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

79 Armonizzazione per la successione del CC.CC.NN.LL.

Al fine di un conforme inquadramento contrattuale, retributivo e normativo, che possa dirimere eventuali motivi di divergenza, potrà essere sottoposto, al singolo lavoratore, un accordo transattivo individuale ex art. 2113 per disciplinare il transito nella nuova contrattazione collettiva.

Nello specifico, le parti hanno condiviso di regolamentare le procedure per l'armonizzazione, in caso di applicazione del presente CCNL ai dipendenti precedentemente assunti con altri CC.CC.NN.LL., nel seguente modo:

- **Verifica qualifiche professionali**: l'armonizzazione delle qualifiche professionali verrà fatta sulla base delle nuove declaratorie del presente C.C.N.L;
- **Scatti di anzianità**: gli scatti di anzianità pregressi verranno accorpati, ivi comprese le frazioni maturate;
- **Immutabilità della retribuzione**;
- **Informazione ai lavoratori**: l'Azienda informerà dettagliatamente i lavoratori sull'applicazione del presente C.C.N.L. ed eventuali differenze relative alla parte normativa.

PARTE SECONDA

TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE

80. Sfera di applicazione del Contratto

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

- Università;
- Accademie di Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica (AFAM);
- Istituti Tecnici Superiori (ITS);
- Scuole medie superiori di primo e secondo grado;
- Scuole primarie;
- Scuole dell'infanzia;
- Asili nido;
- Centri per l'infanzia;
- Enti di formazione Professionale accreditati presso le Regioni;
- Enti di formazione che svolgono anche attività di avviamento al Lavoro;
- Agenzie per il lavoro;
- Scuole private e di recupero anni;
- Scuole di preparazione concorsi;
- Scuole e corsi di lingue (compreso l'italiano a stranieri o come seconda lingua);
- Scuole e centri di formazione e tirocinio insegnanti;
- Scuole e corsi parauniversitari a indirizzo linguistico e pedagogico;
- Scuole interpreti e traduttori;
- Accademie d'Arte;
- Società di formazione aziendale;
- Scuole di musica;
- Enti certificatori;
- Scuole straniere in Italia;
- Corsi di formazione di cultura varia;

- Corsi professionali e professionalizzanti.

81. Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. di Lavoro decorre dal **01-09-2025** ed avrà vigore fino a tutto il **31-08-2028**
Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

82. Inscindibilità delle norme contrattuali

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

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE

83. Classificazione

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

Area 1: amministrativi, tecnici ed ausiliari

PRIMO LIVELLO

(Titolo minimo: assolvimento della scuola dell'obbligo)

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

- Addetti alle pulizie;
- Collaboratori scolastici;
- Bidelli;
- Personale di fatica;
- Addetti alle mense;
- Addetti al bar;
- Custodi - portieri;
- Centralinisti e addetti alle informazioni;
- Addetti alla manutenzione ordinaria;
- Addetti al giardino;
- Accompagnatori di bus;
- Operatore ausiliario.
- Oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

SECONDO LIVELLO

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

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

- Operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'Archivio e del Protocollo, alla predisposizione degli Atti inerenti all'Ufficio di Segreteria, all'assolvimento dei Servizi Esterni connessi con il proprio lavoro;
- Assistenti e collaboratori di segreteria;
- Autisti bus;
- Bagnini;
- Camerieri specializzati nel settore per mansione unica;
- Operatore tecnico;
- Tecnico dei servizi informatici e dei servizi di qualità;
- Tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

TERZO LIVELLO

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

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate.

In generale, gli impiegati di concetto in possesso di attestato di specializzazione per la mansione svolta, oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Contabili;
- Addetti alla rendicontazione di progetti formativi;
- Operatori incaricati dei rapporti con le istituzioni pubbliche;
- Operatori servizi al lavoro;
- Censore di convitto;
- Personale tecnico;
- Coordinatore di magazzino;
- Personale amministrativo;
- Personale da biblioteca;
- Tecnico dei sistemi di qualità
- Cuochi;
- Caposala;
- Business developer;
- Addetti al servizio di gestione e prenotazione alloggi;
- Traduttore-interprete;
- Tecnico della prevenzione e della sicurezza
- Tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

QUARTO LIVELLO

(Titolo minimo: laurea triennale)

Sono inquadrati quei lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici, anche se non direttamente collegati ai processi evolutivi di istruzione curriculare.

Coordinano i processi con altri enti, istituzioni ed il territorio di riferimento, verificano e monitorano i processi del personale di più sedi operative diverse dalla sede principale o di affiliati con contratti di franchising. Svolgono l'attività sotto la supervisione diretta del rappresentante legale o suo delegato.

- Responsabili relazioni industriali;
- Coordinatori di sedi operative;
- Coordinatori di affiliati in franchising;
- Ispettori di rete commerciale;
- Tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

QUINTO LIVELLO

(Titolo minimo: master II livello universitario)

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.

- Responsabile commerciale;
- Responsabile amministrativo accreditamento formazione professionale;
- Responsabile ufficio studi;
- Responsabile del personale;
- Tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

Area II: Istruzione, formazione ed educazione

SECONDO LIVELLO

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

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

- Assistenti all'infanzia asilo nido (con cura della persona);
- Assistenti scuola dell'infanzia (con cura della persona);
- Educatrici micro nido;

- Modelli viventi.
- Tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

TERZO LIVELLO

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

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

- Educatrici asili nido;
- Docenti al pre e post scuola degli asili nido;
- Assistenti di colonie e convitti;
- Addetti al tempo libero;
- Guide e addetti alle attività integrative;
- Istruttori in attività parascolastiche;
- Coordinatore di corsi di formazione professionale;
- Tutor;
- Progettisti, anche esecutivi, di progetti di formazione;
- Certificatori delle competenze;
- Orientatori;
- Analisti di fabbisogni formativi e delle competenze presso le aziende;
- Addetti ai materiali didattici, alle lavorazioni multimediali;
- Assistenti discenti scuole preparazione concorsi ed esami;
- Tutte le attività assimilabili alle precedenti.

QUARTO LIVELLO

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

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

- Coordinatore asili nido;
- Docenti infanzia;
- Docenti al pre e post scuola nella scuola dell'infanzia;
- Insegnanti di sostegno per allievi con disabilità;
- Lettori di lingua madre;
- Docenti in attività integrative scolastiche;
- Docenti in corsi a distanza;
- Docenti tecnico pratici;
- Docenti in corsi individuali;
- Esperto linguistico;
- Assistente alle attività multimediali;

- Docenti non abilitati di ogni ordine e grado, escluso asilo nido;
- Docenti "abilitati" di ogni ordine e grado con conseguimento dei 24CFU
- Tutte le attività assimilabili alle precedenti.

QUINTO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di scuola secondaria di II grado con almeno tre anni di esperienza e/o diploma di laurea triennale + eventuale qualifica se necessaria)

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

- Docenti abilitati di ogni ordine e grado, escluso asilo nido ed infanzia;
- Docenti in corsi di preparazione agli esami;
- Orientatori in enti di formazione professionale accreditati presso le Regioni;
- Docenti di formazione professionale accreditati presso le Regioni;
- Docenti degli Istituti Superiori di Cultura e Formazione (legge 144/99 - istruzione e formazione tecnica superiore: IFTS);
- Coordinatori progetti formativi di enti di formazione accreditati presso le Regioni;
- Coordinatori scuola dell'infanzia;
- Puericultori, logopedisti, fisioterapisti;
- Tutte le attività assimilabili alle precedenti.

SESTO LIVELLO

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

- Docenti delle Accademie;
- Docenti in corsi di formazione insegnanti;
- Docenti delle Scuole Superiori per Interpreti e Traduttori;
- Docenti dei corsi di specializzazione post-diploma;
- Docenti in scuole e corsi post-secondari;
- Docenti in Istituti para-universitari;
- Docenti degli Istituti Tecnici Superiori (ITS);
- Docenti Accademie Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica (AFAM);
- Docenti Università;
- Psicologi e psicoterapeuti.
- Tutte le attività assimilabili alle precedenti.

SETTIMO LIVELLO - Area III: servizi direttivi

(Titolo minimo: diploma di scuola secondaria di II grado con almeno dieci anni di esperienza e/o diploma di laurea triennale con almeno tre anni di esperienza)

- Assistenti alla direzione;
- Assistenti alla direzione didattica;

- Manager;
- Direttore amministrativo;
- Direttore di sede operativa;
- Direttori, coordinatori didattici, responsabili di plesso decentrato;
- Tutte le attività assimilabili alle precedenti.

SETTIMO LIVELLO - QUADRI DIRETTIVI

Sono inquadrati al livello 7Q i lavoratori subordinati che, pur non essendo dirigenti, svolgono funzioni di rilevante importanza per l'azienda, con autonomia decisionale e responsabilità gestionale. Sono una figura intermedia tra impiegati e dirigenti, con mansioni che richiedono elevate competenze professionali e capacità di coordinamento.
Definizione e Ruolo:

- I quadri ricoprono posizioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, svolgendo compiti di coordinamento, organizzazione e controllo.
- Pur non essendo dirigenti, i quadri hanno un ruolo cruciale nello sviluppo e nell'attuazione degli obiettivi aziendali.
- Spesso agiscono come intermediari tra il personale operativo e il management, facilitando la comunicazione e il flusso di informazioni.
- Possono avere autonomia decisionale e responsabilità gestionali, compreso il coordinamento di risorse e persone.

OTTAVO LIVELLO

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

- Rettori di convitto;
- Presidi;
- Direttori, coordinatori o responsabili di sede principale;
- Presidenti Fondazioni ITS;
- Rettori universitari;
- Tutte le attività assimilabili alle precedenti.

84. Mansioni assimilabili

Per le mansioni non presenti nell'elenco ad esse assimilabili, l'Ente può chiedere un parere non vincolante sul livello di inquadramento al Comitato di Gestione - Gruppo Scuola.

85. Mutamenti di qualifica

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di sei mesi.

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

86. Mansioni promiscue

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica del livello superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo prevalente sul complesso dell'attività dallo stesso svolta.

L'eventuale assegnazione di livello superiore a quello di assunzione dovrà essere regolarmente registrata da parte dell'impresa e comunicata per iscritto al lavoratore.

TITOLO III - ASSUNZIONE IN SERVIZIO

87. Assunzione

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

a) Identità delle parti;
b) Luogo di lavoro; sede o domicilio del datore di lavoro;
c) Data di inizio del rapporto e data di cessazione nel caso di rapporto a termine;
d) La durata del rapporto con la specificazione se trattasi di contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato;
e) Durata del periodo di prova;
f) Inquadramento, livello e qualifica;
g) Retribuzione ed elementi costitutivi; periodo di paga;
h) Orario di lavoro;
i) Ferie;
j) Termini del preavviso in caso di recesso;
k) Nonché quant'altro previsto dal D.Lgs. 104/2022.

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

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

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

- Carta d'identità o documento equipollente e codice fiscale;
- Numero iscrizione ASL;
- Documentazione per gli assegni per nucleo familiare;
- Ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.

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

Dovrà essere consegnata al collaboratore, anche via pec, l'informativa sulle condizioni generali del contratto insieme alla ricevuta di comunicazione all'Ufficio Territoriale del Lavoro entro l'inizio dell'avvio della prestazione.

88. Tirocinio - stage

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

89. Periodo di prova

- 1° e 2° livello: 30 giorni di lavoro effettivo
- 3° livello: 60 giorni di calendario
- 4°, 5° livello: 120 giorni di calendario
- 6°, 7° e 8° livello: 180 giorni di calendario

Per i contratti a tempo determinato il periodo di prova è di 60 giorni indipendentemente dal livello.

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente C.C.N.L., compresi T.F.R., 13a mensilità e ferie. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna parte.

90. Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d'azienda

Nei casi in cui si configuri un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, secondo quanto disciplinato dall'art. 2112 c.c., il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali, territoriali ed aziendali, vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, a meno che non siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario.

L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente tra contratti collettivi del medesimo settore.

Nel caso di acquisizione di un'azienda o un ramo di essa, il Cessionario non è obbligato a rilevare anche la forza lavoro precedentemente occupata, né questa ha alcun diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni.

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

91. Retribuzione mensile

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

- Paga base;
- Eventuale superminimo da definire in sede di contrattazione aziendale.

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 10 del mese di servizio. La retribuzione annuale si compone di 12 mensilità più la tredicesima. Ai fini economici l'anno solare decorre dal 1° gennaio e termina il 31 dicembre. Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, così come per le attività non di insegnamento connesse al normale funzionamento della scuola (test di controllo apprendimento, correzione compiti, attività didattiche organizzate dalla scuola).

La scuola o il docente possono chiedere, con debita istanza da conservare agli atti, che gli stipendi relativi ai periodi di ferie siano corrisposti in modo frazionato e anticipatamente durante i mesi di attività lavorativa; così pure lo stipendio relativo alla tredicesima. In tal caso, sulla busta paga di ogni mese, oltre alla retribuzione risulteranno le seguenti quote aggiuntive per anticipazioni: quota aggiuntiva = (3 mensilità + tredicesima) / 9.

92. Prospetto paga

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

93. Tredicesima mensilità

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

94. Paga base mensile

Area prima:

- 1° livello: 1.280,00 Euro
- 2° livello: 1.311,00 Euro
- 3° livello: 1.380,00 Euro

- 4° livello: 1.550,00 Euro
- 5° livello: 1.650,00 Euro

Area seconda:

- 2° livello: 1.311,00 Euro
- 3° livello: 1.380,00 Euro
- 4° livello: 1.550,00 Euro
- 5° livello: 1.650,00 Euro
- 6° livello: 1.760,00 Euro

Area terza:

- 7° livello: 1.780,00 Euro
- 7°Q livello: 1.850,00 Euro
- 8° livello: 1.920,00 Euro

95. Determinazione quota oraria

La quota oraria viene stabilita secondo i seguenti divisori:

- Per i dipendenti a 40 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 173;
- Per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 164;
- Per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 139;
- Per i dipendenti a 30 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 130.

Per i contratti a tempo indeterminato part-time, nel caso di docenti di scuola si calcola l'anno scolastico pari a 33 settimane (su 10 mesi, settembre/giugno) oppure ad altro periodo specifico se individuabile (esempio nel caso di corsi per enti di formazione o di anni scolastici "estesi" negli asili nido o scuole materne).

Per determinare quindi un valore annuo, si deve moltiplicare il monte ore settimanale per la quota oraria per il numero di settimane di durata del periodo previsto.

96. Indennità di contingenza

Inglobata nella paga base.

97. Compensi aggiuntivi

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

- Consiglio d'istituto: 15,00 Euro ad incontro
- Collegio docenti: 10,00 Euro ad incontro
- Riunione ufficiale tra docenti: 10,00 Euro ad incontro
- Consiglio di classe: 5,00 Euro ad incontro

- Scrutini: 5,00 Euro ad incontro
- Esame integrativo: 5,00 Euro ad incontro
- Esame di recupero debiti: 5,00 Euro ad incontro
- Udienza per consegna pagellini intermedi ai genitori: 10,00 Euro ad incontro
- Udienza per consegna pagella ai genitori: 10,00 Euro ad incontro
- Commissioni esami d'idoneità: 35,00 Euro a giornata
- Incontro di formazione promossa dalla scuola: 10,00 Euro a giornata
- Ore di lezione per corsi pomeridiani o estivi: importo orario come lezione standard scolastica
- Viaggi d'istruzione: 25,00 euro giornalieri

98. Indennità di mensa

Per tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno è prevista un'indennità di mensa pari a 7 euro per ogni giorno di lavoro presso l'Ente.

Tale indennità è parte integrante della Retribuzione Globale Lorda.

Negli asili nido e nella scuola dell'infanzia tale indennità può essere sostituita dal servizio mensa, anche se in condivisione con i discenti.

In tutti gli enti, l'indennità di mensa può essere sostituita con un locale attrezzato per la consumazione dei pasti liberi, previo accordo aziendale.

Eventuali superminimi già in essere potranno sostituire o assorbire l'indennità di mensa, previa informativa al lavoratore.

99. Contratto a sostegno dell'occupazione a tempo determinato

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di mansioni riconducibili ai profili professionali di cui ai livelli I, II e III e se il lavoratore è in possesso dei requisiti soggettivi di cui al Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 e 19, il datore di lavoro potrà assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 6 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e, per i successivi 6 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 6 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per 12 mesi. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo

indeterminato entro il termine di 24 mesi, i lavoratori non saranno computabili per un ulteriore periodo di 12 mesi.

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. La formazione di cui al comma precedente può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo Interprofessionale Fondo Conoscenza, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi.

100. Monitoraggio e certificazione dei requisiti

La disciplina in tema di contratto di sostegno all'occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento, sia monitorare l'impatto di tali contratti sull'occupazione. Pertanto, al fine di evitare abusi nell'utilizzo di tali forme contrattuali, le parti concordano nel prevedere, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di attivare la procedura di certificazione del contratto di sostegno all'occupazione presso la Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale. La procedura deve essere attivata entro 10 giorni dalla sottoscrizione del contratto ed il datore di lavoro deve trasmettere tutta la documentazione da cui possa emergere la sussistenza dei presupposti soggettivi e/o oggettivi per la sottoscrizione del contratto di sostegno all'occupazione così come previsti dal presente contratto.

In mancanza di certificazione o di rigetto della relativa Istanza, il lavoratore avrà diritto, a far data dalla sottoscrizione del contratto, al normale trattamento economico tabellare di cui al presente contratto, secondo il livello di inquadramento attribuito al lavoratore.

La deroga prevista nel presente articolo, nonché nel precedente, è vincolata all'adesione dell'Azienda all'Ente Bilaterale Nazionale ed alla regolarità dei versamenti negli ultimi sei mesi.

Il Piano formativo individualizzato deve essere inviato via PEC al Comitato di Gestione - Gruppo Scuola, pena la decadenza del beneficio del presente articolo ed il diritto del lavoratore di ottenere le differenze retributive.

L'Ente deve essere iscritto all'Ente Bilaterale Nazionale costituito ai sensi di questo CCNL ed essere in regola con il versamento contributivo che deve permanere per la durata del contratto individuale. Con Contratti Collettivi Regionali derivanti dal presente CCNL e firmati da tutte le parti sociali, potranno essere costituiti Comitati di Gestione Regionali presso le Sedi Regionali dell'Ente Bilaterale Nazionale.

101. Retribuzione Progressiva d'Accesso per il settore Formazione Professionale

In relazione alle specificità del settore della formazione professionale, caratterizzata negli ultimi anni da una costante discontinuità nel tempo dovuta a gestioni organizzative incoerenti degli Enti Pubblici preposti all'organizzazione del settore, con conseguente costante aumento della precarizzazione, al fine di contrastare il fenomeno, in via sperimentale per la

durata del presente CCNL, anche con l'obiettivo della stabilizzazione del rapporto di lavoro atipico, le Parti convengono che, ai lavoratori assunti per la prima volta con contratto a tempo indeterminato diverso dal contratto di apprendistato, presso:

- Enti Accreditati presso le Regioni per la Formazione Professionale per i lavoratori o disoccupati;
- Enti Accreditati che gestiscono corsi di istruzione e Formazione Professionale (IeFP);
- percorsi di Istruzione e Formazione Professionale Superiore (IeFTS);
- Enti che gestiscono Istituti Tecnici Superiori (ITS),

per i lavoratori può essere attribuita una Retribuzione Progressiva d'Accesso (RPA) pari al 75% rispetto al livello ordinario di inquadramento vigente, indicato all'art. 4 Parte Seconda, del presente CCNL, con una dinamica di accostamento alla retribuzione tabellare contrattuale così determinata:

- Aree I Amministrativa Tecnico Ausiliari livelli I, II, III e IV;
- Area II Istruzione, Formazione ed Educazione livelli II, III e IV

Il 75% rispetto al livello ordinario di inquadramento vigente, indicato all'art. 4 Seconda Parte del presente CCNL, con una dinamica di accostamento alla retribuzione tabellare contrattuale, così determinata: 80% del tabellare vigente a partire dal secondo anno; 90% a partire dal terzo anno; retribuzione piena vigente dal quarto anno.

Il 60% rispetto al livello ordinario di inquadramento vigente, indicato all'art. 4 Seconda Parte del presente CCNL, con una dinamica di accostamento alla retribuzione tabellare contrattuale, così determinata: 70% del tabellare vigente a partire dal secondo anno; 80% a partire dal terzo anno; retribuzione piena vigente dal quarto anno.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo-assunti con le modalità di cui al presente articolo, gli Enti si impegnano a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro di cui all'art. 27 Seconda Parte, della durata minima di 120 ore nel triennio, secondo un piano formativo individualizzato che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione.

Il Piano formativo individualizzato deve essere inviato via PEC a *"Gruppo Scuola"* - Comitato di Gestione Scuola, pena la decadenza del beneficio del presente articolo ed il diritto del lavoratore di ottenere le differenze retributive.

L'Ente deve essere iscritto all'Ente Bilaterale Nazionale ed in regola con il versamento contributivo che deve permanere per la durata del contratto individuale. Con Contratti Collettivi Regionali derivanti dal presente CCNL e firmati da tutte le parti sociali, potranno essere costituiti Comitati di Gestione Regionali presso le Sedi Regionali dell'Ente Bilaterale Nazionale.

La formazione può essere svolta direttamente in azienda da un tutor aziendale con almeno tre anni di esperienza nel ruolo, con le medesime caratteristiche organizzative previste per l'apprendistato professionalizzante e certificata dal datore di lavoro.

La contrattazione regionale può determinare una diversa scansione temporale della dinamica di accostamento, fermo restando che, in ogni caso, nessun dipendente può essere retribuito con salario d'ingresso per più di 36 mesi.

Sono fatti salvi, per la durata del contratto individuale, gli inquadramenti, normativo ed economico, del personale in servizio alla firma del presente CCNL.

Il salario di ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.

Le Parti stipulanti si impegnano ad adeguare tempestivamente la presente disposizione contrattuale alle eventuali nuove disposizioni normative che dovessero essere emanate in materia mediante una specifica sequenza contrattuale.

102. Finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale

Con decorrenza dalla data prevista nell'atto di costituzione dell'Ente, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello **0,10** % a carico dell'azienda e dello **0,05%** a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo).
Le parti si danno atto che, nella commisurazione dei minimi retributivi previsti dalla vigente disciplina contrattuale si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello **0,10%** calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo) a carico delle aziende.
Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) non assorbibile di importo pari allo **0,30%** della normale retribuzione corrisposto per 13 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 94, che deve essere evidenziato nella busta paga del dipendente con la dicitura "per mancata adesione all'Ente Bilaterale Nazionale – Scuola" e garantire l'erogazione delle medesime prestazioni previste dall'Ente Bilaterale per i dipendenti subordinati. Tale elemento deve essere corrisposto per 13 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il versamento è dovuto comunque in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L., sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente.

103. Banca delle ore

Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro e, cioè, attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.

Tanto premesso, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendano avvalersi della possibilità di cui al presente articolo, dovranno attivare una negoziazione aziendale o interaziendale, con le rappresentanze sindacali, ove costituite, per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o a parti di

essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative, sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente contratto e/o le particolari tipologie di rapporti di lavoro.

I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno, fatte salve le norme di legge, regolamentare l'orario normale settimanale di riferimento, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico, superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo. Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti, compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato, al termine del periodo di riferimento fissato in sede di contrattazione aziendale e nelle quote e con le modalità che saranno definite in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo. In ogni caso sono fatte salve le maggiorazioni di cui al presente CCNL o previste dalla legge per le ore eccedenti prestate.

Gli accordi aziendali potranno anche prevedere che, eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro, in caso di mancato utilizzo dei riposi, possano essere compensate attraverso il conferimento di un valore corrispondente alla maggiorazione spettante, in welfare aziendale, secondo le modalità disciplinate e pattuite dalle parti a livello aziendale. In ogni caso, le parti potranno concordare, sempre a livello aziendale, che i riposi compensativi non possano essere richiesti in determinati periodi di picchi di attività aziendale.

Il lavoratore non potrà richiedere ore di permesso eccedenti la banca delle ore accantonate.

Negli accordi di cui al presente articolo potranno, altresì, essere concordate le cadenze temporali per la verifica dei programmi definiti e il pagamento delle ore, sotto forma di retribuzione ordinaria.

104. Sede di lavoro

La sede di lavoro è quella indicata nel contratto individuale di lavoro.

Il lavoratore può essere anche assegnato a più sedi operative aziendali.

È possibile modificare la sede di lavoro, per comprovate necessità operative, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e del presente CCNL facendo una comunicazione scritta al lavoratore.

105. Trasferimento individuale e collettivo

Il trasferimento del lavoratore consiste in uno spostamento definitivo e senza limiti di durata.

Il trasferimento può essere individuale o collettivo.

Il trasferimento individuale del singolo lavoratore è disposto su iniziativa unilaterale del datore di lavoro e deve essere motivato da ragioni tecniche, organizzative e produttive ed avvenire obbligatoriamente tra unità produttive della stessa azienda.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di 7 giorni (30 giorni per trasferimenti superiori a 100 km), riducibili a 2 giorni in caso di urgenza (come la sostituzione di altro lavoratore dimessosi o licenziato per giustificato motivo soggettivo o per malattia o infortunio, variazioni dei processi produttivi e/o incrementi di produttività non preventivabili in anticipo, ecc.).

Le distanze sono da computarsi tra sedi aziendali di origine e di destinazione in linea d'aria.

Per i trasferimenti ad una distanza di oltre 100 km, deve essere prevista un'indennità da concordare in sede di contrattazione aziendale. L'indennità non è parte degli elementi retributivi.

L'indennità non spetta se il trasferimento è richiesto dal lavoratore.

Eventuali rimborsi per le spese di viaggio disposte dal datore di lavoro dovranno essere computati sulla differenza della percorrenza effettiva tra il domicilio del lavoratore e le sedi coinvolte. Queste ultime decadono in caso di variazione del domicilio del lavoratore.

Eventuali rimborsi per le spese di viaggio disposte dal datore di lavoro potranno essere riconosciute per specifici periodi di tempo o fino a variazione del domicilio del lavoratore.

Se il trasferimento è legittimo il lavoratore non può rifiutarlo: in caso di rifiuto non motivato dai casi ostativi per legge, il datore di lavoro può disporre il licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Il trasferimento è collettivo quando riguarda un reparto o filiale o dell'azienda intera. Se il trasferimento avviene per distanze superiori a 100 km, si deve instaurare un esame in sede sindacale. In sede di esame preventivo con le organizzazioni sindacali si affrontano i motivi aziendali e si determinano le modalità di attuazione del trasferimento.

Il trasferimento collettivo prevede la convocazione dei sindacati presenti in azienda 120 giorni prima del trasferimento e l'esame deve iniziare entro 30 giorni dall'avvio della procedura e concludersi entro 30 giorni dal trasferimento. I termini possono essere dimezzati in caso di urgenza.

L'indennità prevista per il trasferimento collettivo non può essere inferiore a 15 giorni lavorativi.

106. Trasferte

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

limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti anche in modo forfettario.

107. Supplenze personale docente

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

TITOLO V - DURATA DEL LAVORO

108. Orario di lavoro

Per il personale non docente Area I (livelli I – II – III) e Area III Dirigenza (livelli VII – VIII dirigenza), per il solo Personale Area Formazione Area III livello con qualifica di tutor, progettisti, certificatori delle competenze, orientatori, analisti di fabbisogni formativi e delle competenze l'orario settimanale è di 40 ore di lavoro effettivo
estensibili a 48 ore;
Per gli assistenti asili nido, assistenti scuola dell'infanzia, educatrici micro nido, comprensive delle attività connesse alla funzione l'orario settimanale è di 38 ore di lavoro effettivo estensibili a 40 ore;
Per educatrici Asili Nido, docenti scuola infanzia, addetti al pre e post scuola degli asili nido, assistenti di Colonie e Convitti; addetti al Tempo Libero, guide e Addetti alle Attività Integrative, istruttori in Attività Parascolastiche; tutor di sede corsi di formazione; puericultori, logopedisti, fisioterapisti; psicologi e psicoterapeuti l'orario settimanale è di 40 ore di lavoro effettivo;
Per docenti scuola dell'infanzia, insegnanti di sostegno scuola dell'infanzia e modelli viventi: l'orario settimanale è di 36 ore di lavoro effettivo estendibili a 38 ore;
Per il personale docente scuole primarie l'orario settimanale è 32 ore di lavoro effettivo estensibili a 35 ore;
Per il personale docente scuole secondarie, l'orario settimanale è di 29 ore di lavoro effettivo estendibili a 35 ore.
Per Docenti per enti di formazione professionale accreditati presso le Regioni, i docenti per corsi di formazione professionale accreditati presso le Regioni in obbligo scolastico Docenti in Corsi di Preparazione agli Esami;
Docenti in Corsi liberi d'Arte e di Cultura varia, Docenti in Corsi di Istruzione Professionale; Docenti In Corsi di Lingue; Docenti per enti di formazione professionale accreditati presso le Regioni; Docenti delle Accademie; Docenti in Corsi di Formazione Insegnanti; Docenti delle Scuole Superiori per Interpreti e Traduttori; Docenti dei Corsi di Specializzazione Post-diploma; Docenti in Scuole e Corsi Post - secondari; Docenti in Istituti ParaUniversitari; Docenti degli Istituti Superiori di Cultura e Formazione l'orario settimanale è di 32 ore di lavoro effettivo estendibili a 40 ore.

Il tempo pieno annuale si calcola moltiplicando l'orario effettivo settimanale per 52 settimane. Il lavoro può essere suddiviso in turni variabili settimanalmente salvo, nel caso di docenti di scuola ove si calcola l'anno scolastico pari a 33 settimane (su 10 mesi, settembre/giugno) oppure ad altro periodo specifico se individuabile (esempio nel caso di corsi per enti di formazione o di anni scolastici "estesi" negli asili nido o scuole materne).

Per determinare quindi un valore annuo si deve moltiplicare il monte ore settimanale per la quota oraria per il numero di settimane di durata del periodo previsto.

La direzione dell'istituto può modificare l'orario di lavoro laddove vi siano giustificate ragioni organizzative. Le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno un giorno prima della variazione.

Le ore settimanali non possono comunque mai superare le 48 ore.

Il cambiamento di turno deve essere comunicato al lavoratore almeno con 48 ore di preavviso. La paga mensile è erogata in base alle ore realmente effettuate nel mese di riferimento.

Eventuali ore non lavorate a causa di spostamento di turno, devono essere assegnate entro il mese di giugno dell'anno solare di riferimento. Pertanto, se entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento il lavoratore ha effettuato meno ore di quanto previsto dal contratto, il datore di lavoro è tenuto ad assegnare le ore mancanti entro il successivo mese di giugno. Le ore non assegnate dovranno in ogni caso essere retribuite.

La settimana lavorativa è, per tutti, dal lunedì al sabato.

La paga base è pertanto calcolata su tali parametri. Nel caso in cui il contratto preveda un numero di ore inferiore, la paga base andrà riparametrata in modo proporzionale.

Per lavoro effettivo si intende un'applicazione assidua continuativa; conseguentemente, non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo, ai fini del superamento dei limiti di durata della prestazione (vedasi art. 8 c.3 d.lgs. 66/2003), le soste durante il lavoro superiori a 10 minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'istituto.

Nell'orario di lavoro sono ricomprese tutte le attività annesse alla funzione.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre turni. Qualora il terzo turno ecceda le ore 22:00, ogni ora eccedente sarà considerata, in deroga all'art. 26, lavoro straordinario e notturno. Parimenti, se esso cade in una giornata festiva, sarà considerato lavoro straordinario, notturno e festivo. Durante l'orario di lavoro, il lavoratore dipendente o il socio lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'istituto senza esserne autorizzato; il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore dipendente per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, non è computabile nel calcolo del lavoro effettivo.

Nei limiti dell'organizzazione dell'istituto, l'orario settimanale delle lezioni consentirà ai docenti un giorno di riposo infrasettimanale. L'ora di lezione corrisponde a 60 minuti.

Eventuali lezioni di durata inferiore vengono calcolate proporzionalmente ai fini della retribuzione.

109. Pause

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

110. Lavoro notturno

Per lavoro notturno si intende il lavoro prestato nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Per la regolamentazione delle prestazioni di lavoro notturno si rinvia a quanto previsto dal d.lgs. 66/2003 e successive modificazioni. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

111. Lavoro straordinario, notturno e festivo

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito dall'art. 3 d.lgs. 66/2003. Non sono considerate di lavoro straordinario le ore di potenziamento dell'orario fino al raggiungimento del monte ore annuo. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 120 ore l'anno sia per il personale docente che per il personale non docente.
È considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle 5 antimeridiane; per gli istituti che svolgono corsi serali protraentisi 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 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 Coordinatore d'Istituto 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 autorizzato. 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%

Per ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria delle retribuzioni, determinate come al precedente art. 15.5.2:

- Feriale diurno: con una maggiorazione del 25%
- Feriale notturno: con una maggiorazione del 45%
- Festivo diurno: con una maggiorazione del 50%
- Festivo notturno: con una maggiorazione del 65%

Per il personale non docente area I, le ore di lavoro straordinario, 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 la normale retribuzione.

112. Ferie

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

113. Festività soppresse

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 il recupero delle festività soppresse 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.

114. Riposo settimanale

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

TITOLO VI – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

115. Assenze per malattia

Per i primi 3 giorni di malattia (carenza) non è previsto indennizzo, tranne nel caso di malattia di durata minima certificata pari a 7 giorni, nel qual caso il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Dal 4° giorno in poi verranno corrisposte le indennità previste dalla legge.

In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, il lavoratore avrà diritto ad un'indennità a carico del datore di lavoro pari al 66% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

I contratti aziendali, firmati dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL, possono prevedere che il datore di lavoro integri l'indennità erogata.

116. Periodo di comporto

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

Sono escluse dal periodo di comporto le malattie oncologiche e i ricoveri ospedalieri per l'espletamento di terapie salvavita.

Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una Commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica sarà prorogato, anche se eccedente i 120 giorni.

Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

117. Trattamento economico

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

118. Obblighi del lavoratore

Durante la malattia permangono in capo al lavoratore gli obblighi di fedeltà, correttezza e di non concorrenza. Per poter fruire dell'indennità di malattia, il lavoratore deve comunicare l'assenza immediatamente e, comunque, all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza, nonché inviare la certificazione sull'inizio e la durata presunta della stessa (art. 3 l. 33/1980) nei termini di legge, salva l'ipotesi di comprovato impedimento. L'indennità di malattia non spetta per i giorni non documentati da idonea certificazione.

Il datore di lavoro ha il diritto di disporre visite mediche di controllo dello stato di malattia ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle ulteriori disposizioni vigenti in materia. Qualora il lavoratore, durante l'assenza, debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto al momento della comunicazione della malattia, ne dovrà dare preventiva comunicazione scritta, precisando l'indirizzo di temporanea reperibilità.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10:00 alle 12:00 e dalle ore 17:00 alle 19:00. Il lavoratore, che durante tali fasce orarie debba assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione al datore. Il constatato mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

L'assenza del lavoratore dal domicilio non ha conseguenze sull'indennità laddove sia sorretta da idonea giustificazione.

119. Infortunio sul lavoro

I datori di lavoro sono obbligati ad assicurare contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali tutti i lavoratori dipendenti che si vengono a trovare nelle condizioni previste dall'art. 1 d.p.r. 1124/65. L'obbligo è esteso anche ai lavoratori a progetto.

Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, secondo le disposizioni contenute nel d.lgs. 38/2000 e successive modificazioni, è tutelato contro l'infortunio e le malattie professionali attraverso gli strumenti e i provvedimenti introdotti dalla normativa vigente.

Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli sia accaduto, anche se di lieve entità, all'istituto affinché lo stesso possa procedere con le procedure del caso. Il lavoratore deve fornire all'istituto idonea documentazione medica attestante l'inizio, la continuazione e la guarigione dall'infortunio. I primi 4 giorni sono pagati dall'Azienda come segue:

- dal primo giorno al quarto giorno: 100%;
- dal quarto giorno al lavoratore spetta l'indennità prevista dall'Istituto.

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

120. Congedo matrimoniale

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

121. Tutela della maternità e della paternità - Diritto di astensione al lavoro

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i 3 mesi dopo il parto;
d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (ex DTL) su richiesta della lavoratrice.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Ai sensi dell'art. 27 bis del D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 105/2022, che disciplina il congedo di paternità obbligatorio, è riconosciuto al padre lavoratore dipendente un periodo di congedo di 10 giorni lavorativi (20 per parto plurimo) con corresponsione di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi.

Tali giorni sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo ex art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere il congedo richiesto dal lavoratore nei modi previsti dal comma 6 dello stesso art. 27 bis (comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni in cui si intende fruire del congedo, anche attraverso l'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze, con un anticipo non minore di 5 giorni, se possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto e fatte salve le condizioni di miglior favore).

122. Divieto di licenziamento

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, purché attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

A seguito dell'introduzione delle modifiche al congedo di paternità, il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

123. Oneri della lavoratrice

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato civile, o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

124. Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
c) al padre lavoratore anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
d) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi;
e) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Ai lavoratori che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

Il D.Lgs. n. 105/2022 è intervenuto anche sugli artt. 32 e ss. del D.Lgs. n. 151/2001, apportando modifiche in materia di congedi parentali.

La legge di bilancio 2023 ha disposto l'aumento, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un mese da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età). Ai genitori lavoratori dipendenti spetta quindi:

- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi, di cui:
    - alla madre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
    - al padre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
    - a entrambi i genitori spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi;
    - al genitore solo sono riconosciuti nove mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione;
      per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta

un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;

- un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, per tre mesi complessivi, per entrambi i genitori, da fruire, in modalità ripartita o da uno solo dei genitori, entro il sesto anno di vita (o di ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva). Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D.lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582. A questo si aggiunge tuttavia l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

125. Prestazione dell'Ente Bilaterale

Le parti sociali, riconoscendo l'importanza della maternità, riconoscono alla madre, attraverso una prestazione dell'Ente Bilaterale Nazionale, un bonus pari a 750 euro per ogni nascita avvenuta in costanza di lavoro subordinato. Nel caso in cui il datore di lavoro che applica il presente CCNL non abbia inteso aderire al nostro ente bilaterale, versando l'indennità alternativa, l'importo è obbligatoriamente a suo carico e deve riconoscerlo nella prima busta paga utile, quale parte integrante della retribuzione.

126. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 D.lgs. n. 80/2015, la donna lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui al D.L. 14 agosto 2013 n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013 n.119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del suddetto diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il Datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

Durante tale periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità economica secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere fruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico. (art. 24 D. Lgs. 80/2015)

Parimenti il rapporto a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

127. Permessi per lavoratori invalidi

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

128. Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

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

129. Congedi per eventi e cause particolari

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a un permesso retribuito di sei giorni lavorativi in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. Il dipendente può inoltre richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni e non retribuito.

Il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (art. 4 legge 53/2000).

130. Congedi per la formazione

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

131. Congedi per la formazione continua

I congedi per la formazione continuativa sono funzionali a favorire l'apprendimento e la crescita professionale dei lavoratori. L'offerta formativa garantita dalle strutture competenti deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti dall'Ente Bilaterale Nazionale con crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. Il lavoratore ha diritto ad un congedo non retribuito per la formazione continua per 50 ore nel triennio di validità del presente CCNL.

La fruizione del congedo è subordinata alla richiesta da parte del lavoratore con preavviso di 30 giorni. L'istituto può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. La scuola si riserva di verificare la congruità del percorso formativo con l'attività istituzionale. La formazione per gli insegnanti deve essere pertinente alla materia insegnata.

132 Permessi per lavoratori con disabilità

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

133. Permessi elettorali

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

134. Permessi per motivi familiari

I lavoratori hanno diritto di assentarsi dal lavoro con un permesso retribuito di due ore ogni mese non cumulabili per motivi familiari senza dover giustificare il motivo. Il personale docente, la cui richiesta deve essere fatta con 48 ore di preavviso, deve avere l'autorizzazione del Gestore o suo delegato.

I permessi dovranno essere recuperati nell'anno scolastico.

TITOLO VII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

135. Licenziamento e dimissioni

Le parti non possono recedere dal rapporto a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi di risoluzione per giusta causa ex art. 2119 c.c.

Sia il recesso che il licenziamento dovranno essere comunicati per iscritto.

Il licenziamento del lavoratore, quando ricorrano gli estremi della legge n. 604/1966 e della legge n. 300/70 (azienda con più di 15 dipendenti), nonché del D.Lgs. 23/15, non può

avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo. L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto.

A prescindere dalle motivazioni, il licenziamento intimato alla lavoratrice-madre durante il periodo assistito per la gestazione o il puerperio è nullo.

Nel caso di assunzione con contratto a termine, il rapporto si intende concluso, senza necessità di comunicazione scritta, allo scadere del termine pattuito contrattualmente.

Le parti non possono recedere dal contratto a meno che non sussista una giusta causa.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto ai sensi della disciplina vigente in materia.

Le dimissioni del lavoratore devono essere presentate in modo telematico da uno degli intermediari indicati dalla normativa: patronato, sindacato, ente paritetico o in proprio dal portale click lavoro del Ministero del Lavoro.

Il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile (pensione di vecchiaia) del dipendente.

Se il dipendente non ha maturato l'anzianità richiesta per il minimo della pensione, può rimanere in servizio, previa richiesta espressa da presentare almeno 6 mesi prima, e comunque, non oltre il 70° anno di età.

Il licenziamento del dipendente non può avvenire che per giusta causa e/o giustificato motivo. Rientrano tra le ragioni giustificative del licenziamento, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

a) cessazione dell'attività;
b) riduzione dell'attività o del personale o interruzione per cause involontarie per oltre tre mesi;
c) cessazione d'azienda o cambio d'attività;
d) abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente, violazione degli obblighi di correttezza e buona fede nonché dell'obbligo di non concorrenza, impartire ripetizioni private agli alunni dell'istituto, gestire e coordinare l'attività didattica in scuole concorrenti;
e) gravi atti contrari alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo dell'istituto nonché atti in grave contrasto con la funzione svolta;
f) condanna penale per la quale è disposta l'interdizione dai pubblici uffici;
g) trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;
h) azioni o comportamenti reiterati e contrari al Regolamento Interno nonché violazione dei doveri del dipendente che causino reali disservizi o danni all'istituto, dopo tre richiami comunicati con raccomandata A.R. o pec;
i) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato;
j) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro;
k) superamento del periodo di comporto;
l) in caso di eccessiva morbilità, costituita da una pluralità di eventi morbosi intermittenti e reiterati, tali da creare un reale disservizio al regolare funzionamento dell'istituto o

frazionamenti dell'attività didattica che la rendono di fatto discontinua e non proficua;
m) inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;
n) false dichiarazioni per le assenze per malattia, congedi, permessi, ecc.;
o) inosservanza degli orari stabiliti e concordati, ripetuti ritardi non giustificati e/o mancati impegni;
p) assenze ingiustificate superiori a tre giorni lavorativi continuativi;
q) azioni o comportamenti ripetuti che provochino un danno o un disservizio all'istituto e per i quali il dipendente ha già ricevuto tre richiami scritti;
r) reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione;
s) mancanze o false comunicazioni sul possesso di requisiti e/o titoli richiesti.

136. Ricollocamento e formazione professionale

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

137. Preavviso

Nel caso di licenziamento o dimissioni ciascuna delle parti è tenuta a dare un preavviso minimo secondo il seguente schema:

A) fino a 5 anni di servizio compiuti:

- VII - VIIQ e VIII livello: 4 mesi di calendario
- V e VI livello: 90 giorni di calendario
- III e IV livello: 90 giorni di calendario
- I e II livello: 30 giorni di calendario

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

- VII VIIQ e VIII livello: 150 giorni di calendario
- V e VI livello: 120 giorni di calendario
- III e IV livello: 90 giorni di calendario
- I e II livello: 45 giorni di calendario

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

I termini di preavviso di cui ai precedenti commi sostituiscono l'indennità di cui al 2° comma dell'articolo 2118 del codice civile.

Il datore di lavoro trattiene tale indennità sulle spettanze dovute al lavoratore a qualsiasi titolo. Il datore di lavoro può dispensare il lavoratore, in caso di licenziamento o dimissioni, dall'effettuazione del periodo di preavviso riconoscendo un'indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo.

138. Trattamento di Fine Rapporto

Il trattamento di fine rapporto (TFR) è una somma di denaro corrisposta al lavoratore dipendente al termine del rapporto di lavoro.

L'importo è determinato dall'accantonamento di una quota pari al 6,91% della retribuzione annua e dalle relative rivalutazioni, per ogni anno di servizio o frazione di anno. In quest'ultimo caso la quota è ridotta in proporzione e si computa come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

Il pagamento del TFR deve avvenire:

a) entro 30 giorni in caso di cessazione dal servizio per inabilità o per decesso (termine breve);
b) entro 60 giorni per cessazioni del rapporto di lavoro avvenute per tutte le restanti ragioni.

Per tutto quanto non regolamentato dal presente articolo si rimanda alle norme di legge.

TITOLO VIII - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

139. Regolamento Interno

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

Ecco il testo formattato e corretto:

140. Doveri del Lavoratore

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

a) esplicare le mansioni in conformità al livello e alla qualifica conferita;
b) rispettare l'orario di lavoro ed osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
c) segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro e non oltre il secondo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento;
d) rispettare e far rispettare agli alunni il Regolamento interno dell'istituto;
e) mantenere il segreto d'ufficio;
f) non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
g) usare e conservare con cura strumenti e materiale affidatigli;
h) non compiere atti o comportamenti in violazione dei doveri di correttezza, buona fede e riservatezza, nonché di non concorrenza.

Per il personale docente vale inoltre:

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

Ai docenti è garantita la libertà metodologica dell'insegnamento per la formazione dei discenti, nel rispetto della loro coscienza morale, civile e religiosa e nei limiti imposti dal Progetto Educativo dell'istituto, nell'osservanza delle attribuzioni della funzione docente e delle responsabilità che ne derivano (artt. 5, 7 e 395 T.U.).

Al personale di segreteria sono affidati tutti i compiti inerenti all'ufficio, oltre eventualmente a quelli di carattere amministrativo, contabile e di cassa; ad esso è richiesta la massima collaborazione con il Dirigente e con il Gestore. Al personale ausiliario sono affidati il controllo al di fuori delle aule e la pulizia dei locali.

141. Provvedimenti Disciplinari

Fermo restando quanto previsto in tema di licenziamento, le infrazioni commesse da un lavoratore nel corso del rapporto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni di effettivo lavoro.

Per la procedura di contestazione dell'addebito e successive azioni trova applicazione l'art. 7 legge 300/1970. Non è infatti possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale nei confronti del lavoratore dipendente, senza aver preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito a sua difesa, ove richiesto dal dipendente; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non

possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa ed il termine entro il quale il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 giorni.
Il dipendente potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui conferisce mandato.
Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata o PEC, entro 20 giorni dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui al presente articolo, sono inefficaci.
A titolo indicativo e non esaustivo, i provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei lavoratori dipendenti che:

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

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minore rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggiore rilievo.

142. Tentativo di Conciliazione

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

143. Rinvio alle Leggi

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto, opera il rinvio alle disposizioni di legge.
Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro associati alle organizzazioni datoriali stipulanti e dei lavoratori con rapporti di lavoro già in corso o instaurati successivamente. Pertanto le Aziende che

aderiscono o aderiranno alle predette organizzazioni, hanno l'obbligo di applicare il presente CCNL per effetto del mandato rappresentativo conferito con l'iscrizione. In questo caso l'Azienda sarà tenuta ad applicare il CCNL integralmente.
Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con Parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti sottoscrittrici.

144. Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione. Fermo restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire condizioni di migliore favore esistenti.

145. Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati. Il datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente neo-assunto copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca o a trasmetterlo in forma digitale.

146. Esclusiva di stampa

Il presente contratto sarà edito a cura delle parti stipulanti le quali ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti. La sua riproduzione totale o parziale è consentita solo previa autorizzazione delle parti che sottoscrivono, con indicazione dei termini dell'originale.

Nota a verbale sulla certificazione delle competenze

Le organizzazioni firmatarie del presente CCNL ritengono strategico. Nel contesto normativo del CCNL Scuola e Formazione Professionale, dare particolare risalto con impegno congiunto, allo sviluppo di un sistema di certificazione delle competenze, attraverso gli strumenti attivabili con la bilateralità contrattuale la cui vocazione formativa può rappresentare la via maestra per la realizzazione di buone pratiche operative.
In tal modo la contrattazione nazionale di settore può certamente far emergere concretamente politiche attive del lavoro per un piano di formazione rivolto alle persone al fine di rafforzarne l'occupabilità.
Infatti, le transizioni dei mercati impongono scelte molto importanti. I lavoratori subiranno sempre più spesso periodi di disoccupazione tra un lavoro e l'altro. Necessita, pertanto, supportare le persone in queste fasi di transizione rafforzandone le competenze e indirizzandole verso i mestieri del futuro. Un ruolo decisivo in questo contesto lo può avere la certificazione delle competenze che pone al centro dell'attenzione il diritto della singola persona alla certificazione delle sue competenze e si innesta favorevolmente nel più ampio dibattito tra competenze statali e competenze regionale. In questo scenario interlocutorio irrompe il PNRR che sceglie per il rilancio delle politiche attive un gigantesco piano di formazione rivolto alle persone, per rafforzarne l'occupabilità. L'occasione è ghiotta, allora,

per dare una spinta anche all'attuazione della certificazione delle competenze in ambito della contrattazione collettiva nazionale quale attività propedeutica per orientare tale formazione verso scenari concreti ma, nello stesso tempo, per aiutare le persone a valorizzare le proprie competenze informali acquisite in ambito lavorativo e a trasformarle, attraverso percorsi formativi mirati, in competenze formali.
Se la formazione assume pertanto un ruolo decisivo nei cambiamenti del mercato del lavoro, sempre più frequenti a seguito della flessibilità dei rapporti di lavoro, la certificazione delle competenze diventa lo strumento per trasferire le stesse da un posto all'altro, rafforzando così, proprio l'occupabilità dei Lavoratori.
La certificazione delle competenze aiuta anche all'emersione delle competenze cosiddette tacite che quindi possono agevolare il reinserimento lavorativo mediante quel processo che permette di valorizzare i cosiddetti periodi di formazione effettuati fuori dal mercato del lavoro.
Alla luce di quanto evidenziato, le organizzazioni firmatarie del presente CCNL intendono produrre il massimo sforzo affinché, attraverso la bilateralità e le proprie strutture formative, la certificazione delle competenze sia utile per definire una progettualità, non autoreferenziale, ma strettamente orientata alle esigenze reali; diventando anche uno strumento virtuoso per le imprese che potranno sviluppare le carriere, attraverso l'acquisizione delle competenze funzionali ai propri fabbisogni, arricchendo è riformando auspicabilmente, anche l'ormai obsoleto sistema di classificazione presente nelle contrattazioni collettive nazionali.

Roma, lì 4 agosto 2025

ASIM Formazione

(Antonio Vella)

ASIM Associazione Imprese

(Nicolò Gambino)

CONFEURO

(Andrea M. Tiso)

ANDI ITALIA

(Vincenzo Pizzicoli)

CIU UNIONQUADRI

(Gabriella Ancora)

UNILAI - UNIONE LAVORATORI ITALIANI

(Eugenio Bartoccelli)

SINDACATO GENERALE del LAVORO

(Attilio Arbia)

UNILAI – SCUOLA

(Giuseppe Ruvolo)

TIMBRO E FIRMA

ASIM Formazione

(Antonio Vella)

ASIM Associazione Imprese

(Nicolò Gambino)

CONFEURO

Via Nomentana 133

(Andrea M. Tiso)

ANDI ITALIA

ANDI ITALIA
Sede Nazionale: Via Cherubia Rispoli, 47

(Vincenzo Pizzicoli)

CIU UNIONQUADRI

(Gabriella Ancora)

UNILAI - UNIONE LAVORATORI ITALIANI

UNILAI
UNIONE LAVORATORI ITALIANI
Via V. Bachelet, 12 - 00185 Roma
C.F. 96613460581

(Eugenio Bartoccelli)

SINDACATO GENERALE del LAVORO

SINDACATO GENERALE del LAVORO
SEDE NAZIONALE: 00161 ROMA - VIA NOMENTANA 133
TEL.: 06/4403347

(Attilio Arbia)

UNILAI – SCUOLA

(Giuseppe Ruvolo)