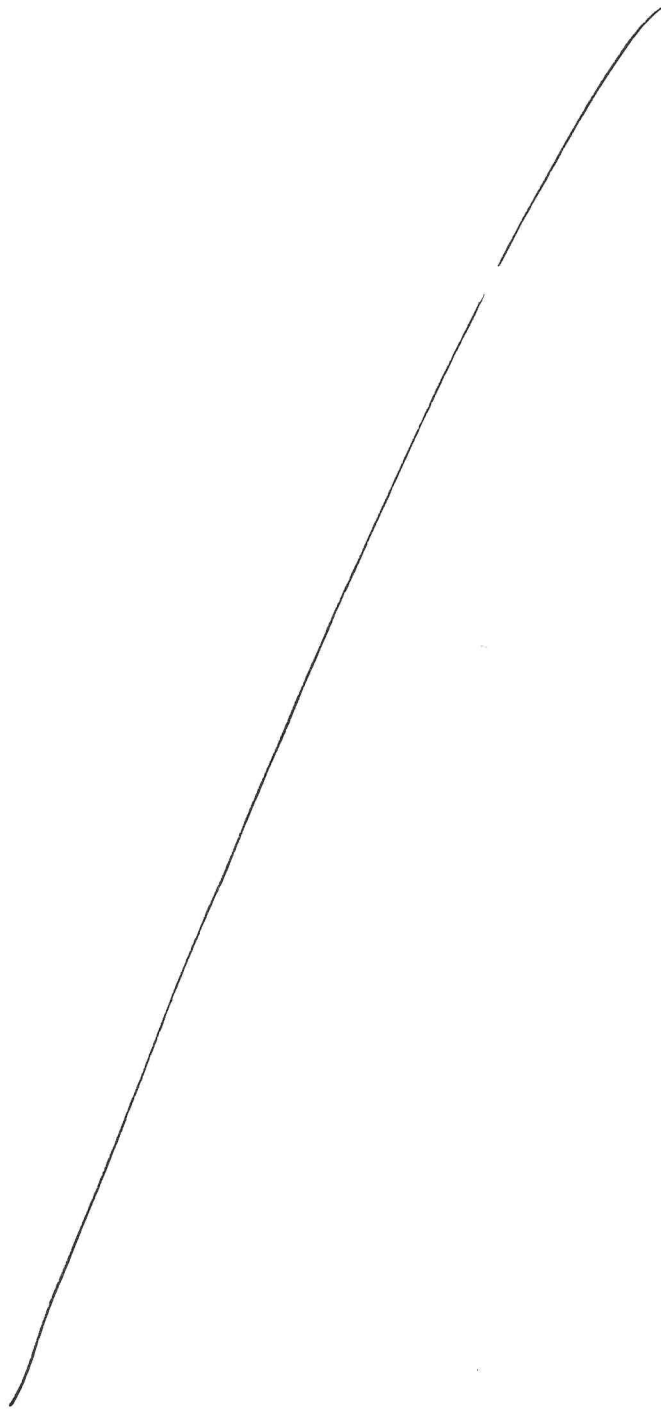




**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
PER LE SCUOLE GLOBEDUCATE IN  
ITALIA  
2025-2029**

Giulia Rosato



## Indice

- Art. 1 – Sfera di applicazione	pag. 5
<i>CLASSIFICAZIONE</i>	
- Art. 2 – Classificazione	pag. 6
- Art. 3 – Mansioni promiscue e mutamento di mansioni	pag. 8
<i>ASSUNZIONE IN SERVIZIO</i>	
- Art. 4 – Assunzione	pag. 8
- Art. 5 – Tirocinio e stage	pag. 8
- Art. 6 – Apprendistato professionalizzante	pag. 9
- Art. 7 – Periodo di prova	pag. 9
- Art. 8 – Durata del rapporto di lavoro	pag. 10
- Art. 9 – Assunzione a tempo determinato	pag. 10
- Art. 10 – Attività stagionali	pag. 10
- Art. 11 – Lavoro a tempo parziale	pag. 11
- Art. 12 – Smart Working	pag. 11
- Art. 13 – Reimpiego	pag. 12
- Art. 14 – Cessione, trasformazione e trasferimento della scuola	pag. 12
<i>DURATA DEL LAVORO</i>	
- Art. 15 – Orario di lavoro	pag. 12
- Art. 16 – Accompagnamento	pag. 13
- Art. 17 – Completamento d’orario	pag. 13
- Art. 18 – Riduzione d’orario	pag. 13
- Art. 19 – Lavoro festivo, straordinario	pag. 13
- Art. 20 – Ferie	pag. 14
- Art. 21 – Festività	pag. 14
- Art. 22 – Riposo Settimanale	pag. 15
<i>SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</i>	
- Art. 23 – Assenze per malattia trattamento economico	pag. 15
- Art. 24 – Periodo di comporta	pag. 16
- Art. 25 – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	pag. 16
- Art. 26 – Congedo matrimoniale	pag. 17
- Art. 27 – Tutela della maternità e paternità	pag. 17
- Art. 28 – Lavoratori studenti	pag. 17
- Art. 29 – Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali	pag. 17
- Art. 30 – Permessi retribuiti	pag. 17
- Art. 31 – Permessi non retribuiti	pag. 17
- Art. 32 – Permessi per lavoratori invalidi	pag. 18
- Art. 33 – Permessi elettorali	pag. 18
- Art. 34 – Aspettativa	pag. 18
<i>RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</i>	
- Art. 35 – Preavviso di licenziamento, dimissioni, riduzione di orario e risoluzione del rapporto di lavoro	pag. 18
- Art. 36 – Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente	pag. 19
- Art. 37 – Risoluzione del rapporto di lavoro e decesso del lavoratore	pag. 19
- Art. 38 – Doveri del dipendente	pag. 19
- Art. 39 – Provvedimenti disciplinari	pag. 20
- Art. 40 – Ammonizione scritta, multe e sospensioni	pag. 21
- Art. 41 – Licenziamento con preavviso	pag. 21
- Art. 42 – Licenziamento senza preavviso	pag. 21
- Art. 43 – Diritti sindacali	pag. 22
- Art. 44 – Assemblea	pag. 22
- Art. 45 – Diritto di affissione	pag. 22

*PARTE ECONOMICA – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE*

- Art. 46 – Retribuzione mensile pag. 23
- Art. 47 – Prospetto paga pag. 23
- Art. 48 – Tredicesima mensilità pag. 23
- Art. 49 – Premio di partecipazione pag. 23
- Art. 50 – Assistenza sanitaria integrativa pag. 24
- Art. 51 – Welfare aziendale pag. 24
- Art. 52 – Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile pag. 24
- Art. 53 – Sostituzione lavoratori assenti pag. 24
- Art. 54 – Supplenze personale docente pag. 24
- Art. 55 – Trattamento retributivo pag. 25
- Art. 56 – Buoni pasto pag. 25

*RINVII, NORME DI CHIUSURA E FASE DI PRIMA APPLICAZIONE*

- Art. 57 – Prima applicazione del contratto collettivo pag. 25
- Art. 58 – Costo contrattuale e condizioni di miglior favore pag. 25

*ALLEGATI:*

- *Addendum* Calendario di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro nei plessi scolastici

u

f

AR

Il giorno 23 giugno 2025 in Roma

tra

SEG S.p.A rappresentata da Giulia Rosito in qualità di Amministratore delegato dal Consiglio di amministrazione e da Giliola Pilloni in qualità di Responsabile Risorse Umane di Gruppo, assistite da Dott. Gianluca Petricca e Dott. Michele Regina

E

le Organizzazioni Sindacali

- FLC CGIL Rappresentata dalla Segretaria Generale Gianna Fracassi e Leonardo Croatto
- CISL SCUOLA Rappresentata dalla Segretaria Generale Ivana Barbacci, Attilio Varengo e Elio Formosa

hanno firmato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per regolamentare in modo uniforme i rapporti di lavoro del personale docente e non docente, operante presso le scuole e i plessi scolastici gestiti da società e/o enti controllati e/o che collaborano in modo sistematico e prevalente con SEG S.p.A.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sostituisce ad ogni effetto di legge ogni e qualsiasi precedente accordo o contratto collettivo anche di secondo livello o aziendale applicato ai rapporti di lavoro subordinato, nonché ogni uso e consuetudine aziendale.

## DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

### SFERA DI APPLICAZIONE

#### Art. 1

##### Sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutto il personale docente e non docente operante presso le scuole internazionali e/o bilingue ed i plessi scolastici gestiti in Italia da enti e società riconducibili a SEG S.p.A.

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

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sia per la parte normativa che per la parte retributiva, decorre dal 1° settembre 2025 ed avrà vigore fino a tutto il 31 agosto 2029.

La disdetta deve essere data con almeno tre mesi di anticipo rispetto alla naturale scadenza con raccomandata R.R. o mezzi equivalenti, fermo restando che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e gli istituti economico – normativi ad esso correlati mantengono la propria vigenza sino alla sottoscrizione di un nuovo contratto collettivo.



## CLASSIFICAZIONE

### Art. 2

#### Classificazione

Tutto il personale dipendente è inquadrato in quattro aree funzionali professionali:

#### **Area prima: Personale ausiliario, tecnico e amministrativo**

##### LIVELLO 1

Sono inquadrati i lavoratori che effettuano lavori per i quali è richiesto il possesso di elementari e semplici conoscenze pratiche, per il cui esercizio non si richiede una preparazione professionale specialistica, quali ad esempio: accudenti, addetti alle pulizie, bidelli, personale di fatica, inservienti ai piani, addetti alla mensa, addetti alla manutenzione ordinaria, addetti al giardino, accompagnatori di bus, collaboratori scolastici etc. oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

##### LIVELLO 2

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: autisti di bus, addetti al facility management, portieri, centralinisti, tecnici di caldaie, operatore amministrativo, personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'archivio e del protocollo, alla predisposizione degli atti inerenti l'ufficio di segreteria, all'assolvimento dei servizi esterni connessi con il proprio lavoro, provvedendo, ove presente, all'insieme delle operazioni riguardanti la gestione del magazzino, la verifica e la conservazione delle merci, oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

##### LIVELLO 3

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 quali ad esempio: applicati di segreteria, personale addetto prevalentemente ad effettuare prestazioni ed attività nel campo amministrativo, contabile, tecnico e didattico – organizzativo, esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso, sulla base di istruzioni e direttive impartite dal proprio superiore gerarchico, operatore di biblioteca, assistenti e tecnici di laboratorio, cuochi, addetti all'helpdesk.

##### LIVELLO 4

È inquadrato il personale, dotato di titolo di scuola media secondaria di secondo grado o di qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni, con funzioni di coordinamento in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni sulla base di direttive impartite dai propri superiori, applicando procedure operative complesse, quali ad esempio: addetti alla contabilità, addetti all'ufficio acquisti, segretari amministrativi, infermiere professionale, assistenti sociali, capo cuoco, responsabile di biblioteca (dotato di laurea e titolo abilitante).

##### LIVELLO 5

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di coordinamento di processi con elevato grado di autonomia e sulla base di linee di indirizzo impartite dai propri superiori gerarchici e/o funzionali svolgono compiti complessi e variabili, comportanti funzione di programmazione e coordinamento non didattico. School manager, responsabile amministrativo, responsabile ammissioni, responsabile marketing, responsabile risorse umane, responsabile IT. Oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

## **Area seconda: personale dei servizi educativi della prima infanzia (Nido)**

### LIVELLO 3

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono un'attività connessa ai processi evolutivi che contribuisce all'educazione del bambino quali gli assistenti al nido.

### LIVELLO 5

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono un'attività formativa connessa ai processi evolutivi che contribuisce all'educazione del bambino quali gli educatori della prima infanzia (Nido).

## **Area terza: personale dei servizi formativi**

### LIVELLO 3

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono un'attività formativa connessa ai processi evolutivi di istruzione che contribuisce all'educazione del bambino quali ad esempio: assistenti di scuola dell'infanzia e primaria, istruttore in attività parascolastiche anche sportive (es. summer camp).

### LIVELLO 4

Sono inquadrati i lavoratori che concorrono a svolgere obiettivi formativi, di varia natura connessi ai processi evolutivi di istruzione, quali: Learning mentor ed educatori di supporto.

### LIVELLO 5

Sono inquadrati i lavoratori che, in possesso di diploma di laurea e eventuali titoli abilitanti all'insegnamento, ove richiesti, svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali e scientifici connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare, quali: docenti di scuola materna, docenti di scuola primaria, docenti di scuola secondaria di I e II grado.

## **Area quarta: personale direttivo**

### LIVELLO 6

Sono inquadrati i lavoratori che, in possesso di diploma di laurea e, subordinatamente alle direttive del Direttore (Principal), svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità educativo - formativa la cui struttura organizzativa non sia complessa, quali ad esempio: Vice Principal, Coordinatori EY, Coordinatori Primary, Coordinatori Secondary, oltre tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

### LIVELLO 7

Sono inquadrati i lavoratori che, in possesso di diploma di laurea e, subordinatamente alle direttive del Dirigente Scolastico (Head of School) o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità educativo - formativa la cui struttura organizzativa non sia complessa, quali ad esempio: Direttori (Principal) della scuola d'infanzia, della scuola primaria e di quella secondaria di primo e secondo grado.

### LIVELLO 8

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale ed hanno in via continuativa la responsabilità di unità scolastiche la cui struttura organizzativa è di elevata complessità. È richiesto il titolo di laurea: Dirigente Scolastico (Head of School) dell'intero plesso scolastico, oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.



### Art. 3

#### Mansioni promiscue e mutamento di mansioni

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione lavorativa del lavoratore, previa informativa alle rappresentanze sindacali aziendali, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore o superiore, con applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 2103 c.c.

### ASSUNZIONE IN SERVIZIO

### Art. 4

#### Assunzione

L'assunzione del personale viene effettuata dal legale rappresentante dell'Istituto, mediante sottoscrizione del contratto individuale, redatto in duplice copia, una per il lavoratore, l'altra per l'Istituto. Il contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente contratto e dal regolamento interno dell'Istituto ove esistente. Esso deve inoltre contenere:

- a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato, nei limiti indicati nell'art.9);
- b) il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie di insegnamento;
- c) l'orario di lavoro;
- d) il trattamento economico inizialmente applicato;
- e) la durata del periodo di prova;
- t) la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di cessazione, e se prevista e necessaria la motivazione dell'apposizione del termine e, nei casi di supplenza, il nome della persona supplita;
- g) la sede di lavoro.
- h) le altre informazioni previste dall'art. 1 del D.Lgs. 152/1997 e s.m.i.

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

- 1) fotocopia della carta di identità o di altro documento equipollente;
- 2) Indirizzo di residenza e/o domicilio;
- 3) l'eventuale documentazione e/o le dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- 4) certificato del titolo di studio;
- 5) casellario penale in corso di validità, per ogni paese di residenza degli ultimi 10 anni;
- 6) fotografia uso tessera su supporto digitale;
- 7) scheda dati fornita dall'azienda debitamente compilata in ogni sua parte;
- 8) ogni altra informazione necessaria.
- 9) ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti;
- 10) certificati di servizio prestato.

Per l'assunzione di cittadini stranieri l'Istituto dovrà chiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

L'Istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

### Art. 5

#### Tirocinio e stage

Il tirocinio curriculare ed extracurriculare, ai fini del presente contratto, non costituisce rapporto di lavoro subordinato e di conseguenza non comporta nessun riconoscimento normativo ed economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito. Non è consentito adibire il tirocinante ad attività lavorativa con responsabilità diretta.

Per quanto non disciplinato nel presente accordo, si applica la normativa vigente in materia di tirocini di formazione ed orientamento curriculare ed extracurriculare (c.d. stage).

## Art. 6

### Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per tutti i livelli previsti dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Può essere consentito un periodo di prova di durata non superiore a 2 mesi per tutti i livelli di inquadramento finale.

Nel periodo di apprendistato professionalizzante il dipendente può essere inquadrato fino a due livelli sotto quello di destinazione finale.

Nel caso di assenza per malattia all'apprendista viene conservato il posto di lavoro entro i limiti del periodo di comporto. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa di legge vigente.

## Art. 7

### Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare: nei contratti a tempo indeterminato:

Area d'inquadramento	Livelli	Periodo di Prova in giorni di calendario
Area Prima	1 - 2	30
Area Prima	3	60
Area Prima	4 - 5	120
Area Seconda	3 - 5	120
Area Terza	3 - 4	120
Area Terza	5	180
Area Quarta	6 - 7 - 8	180

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

- Per i rapporti di lavoro a termine di durata fino a 6 mesi, il periodo di prova potrà essere pari a due giorni ma non superiore a dodici giorni;
- Per i rapporti di lavoro a termine di durata superiore a 6 mesi e fino a 12 mesi, il periodo di prova potrà avere durata minima di 12 ma non superiore a ventiquattro giorni;
- Per i rapporti di lavoro a termine di durata superiore a 12 mesi, il periodo di prova potrà avere durata minima di ventiquattro giorni ma non superiore a sessanta giorni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il dipendente è ammesso a completarlo purché riprenda servizio entro un mese dal momento dell'interruzione.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti senza obbligo di motivazione, di preavviso o di indennità.

Compiuto positivamente il periodo di prova, l'assunzione del dipendente diviene definitiva.



## Art. 8

### Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro fra l'Istituto e il personale è a tempo indeterminato, salvo nei casi previsti dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dalla normativa vigente.

## Art. 9

### Assunzioni a tempo determinato

9.1 La stipula dei contratti di lavoro a tempo determinato è fatta in osservanza delle norme e disposizioni previste dal Capo III artt. da 19 a 29 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e delle norme del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene con atto scritto. Dal medesimo atto scritto dovrà risultare, direttamente o indirettamente, la scadenza del rapporto a tempo determinato e, se previsto, le causali che motivano l'apposizione di un termine al contratto stesso.

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

9.3 Ai sensi dell'art. 19 comma 1 lettera a) del D.lgs. 81/2015 il contratto può avere una durata superiore ai dodici mesi, ma comunque non eccedente i trentasei mesi, anche per effetto di rinnovi o proroghe, in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) assistenza a studenti diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni e/o supporto nello studio;
- b) sostegno a studenti con disabilità certificata, che richiedano il possesso da parte del docente/assistente/learning mentor di specifiche conoscenze e/o specializzazioni;
- c) acquisizione da parte dell'Istituto di personale con specifiche competenze e professionalità per far fronte a temporanee necessità legate a nuove materie di insegnamento e nuovi corsi.

9.4 Nel caso in cui si renda necessaria l'assunzione di personale docente dotato del titolo abilitante all'insegnamento, ai sensi dell'art. 19 comma 1 lettera a) del D.lgs. 81/2015, il contratto può avere una durata superiore ai dodici mesi, ma comunque non eccedente i sessanta mesi, anche per effetto di rinnovi o proroghe, in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) assistenza a studenti diversamente abili e/o che necessitino di particolari cure e attenzioni e/o supporto nello studio;
- b) sostegno a studenti con disabilità certificata, che richiedano il possesso da parte del docente/assistente/learning mentor di specifiche conoscenze e/o specializzazioni.

9.5 Ai sensi dell'art. 19 comma 1 lettera b-bis del D.lgs. 81/2015 il contratto di lavoro può avere una durata superiore ai dodici mesi, ma comunque non eccedente i trentasei mesi, anche per effetto di rinnovi o proroghe, per la sostituzione di altri lavoratori.

9.6 Ai sensi dal comma 1 dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, arrotondato all'unità superiore, in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Sono comunque esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi decorrenti dall'avvio della nuova attività o del nuovo servizio. Per nuova attività si intende anche l'attivazione di insegnamenti non previsti dall'offerta formativa dell'anno scolastico in corso o precedente.
- b. per sostituzione di lavoratori assenti;
- c. per lo svolgimento di attività stagionali (vedi art. 10);
- d. con i lavoratori di età superiore a 50 anni.

## Art. 10

### Attività stagionali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 e vista la norma di interpretazione autentica di cui all'art. 11 della legge 13 dicembre 2024 n. 203, si considerano attività stagionali le attività ludico-ricreative, di accoglienza e di sorveglianza svolte dal personale assunto nell'ambito delle attività extrascolastiche (summer camp) svolte nel periodo estivo giugno – agosto di ogni anno.

Per tali lavoratori stagionali sono escluse le previsioni e limitazioni alla stipula di contratti a tempo determinato, previste dagli artt. 19, 21, 23 del D.Lgs 81/2015.

#### Art. 11

##### Lavoro a tempo parziale

Si intende per lavoro a tempo parziale il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello normale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi o mediante assunzione in posizioni di lavoro compatibili con il part-time, o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su accordo delle parti, compatibilmente con le esigenze di servizio ed organizzative.

Il rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo i casi, al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed il trattamento economico e normativo sulla base del riproporzionamento tra orario ridotto ed il corrispondente orario normale previsto per il personale a tempo pieno.

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo parziale potranno essere richieste ore di lavoro supplementare nel limite massimo del 25% rispetto alle ore settimanali concordate nel contratto di lavoro individuale. Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con una quota oraria della retribuzione moltiplicata per il coefficiente di 1,25%. Tale maggiorazione è da intendersi comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti diretti e indiretti di retribuzione. Clausole elastiche nei rapporti di lavoro a tempo parziale (articolo 6, comma 4 del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81) possono essere stabilite per adeguare l'orario di lavoro a mutate esigenze di fornitura di servizi diretti al pubblico e/o di espletamento di attività propedeutiche alla fornitura del servizio stesso. Il limite massimo di variabilità in aumento della prestazione lavorativa, in caso di clausola elastica, non potrà superare, su base annua, il 30% della prestazione.

L'accettazione delle clausole elastiche richiede il consenso del dipendente, formalizzato da uno specifico patto scritto. L'eventuale rifiuto del dipendente non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

#### Art. 12

##### Smart working

Le parti considerano il lavoro agile un importante strumento per favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con gli impegni familiari e personali dei lavoratori.

Il lavoro agile o "smart working" consiste nello svolgimento di parte della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'Istituto, con esclusione delle attività di docenza e fermo restando il mantenimento dei livelli qualitativi di servizio durante il periodo di attività didattica, compatibilmente con le mansioni e funzioni svolte dal lavoratore, valuterà, in base ad un piano organizzativo stabilito, la possibilità di favorire l'accesso al lavoro agile, preferibilmente nei periodi di sospensione dell'attività didattica, da parte del personale che ne facesse richiesta.

In caso di positivo riscontro da parte dell'Istituto, verrà sottoscritto con il lavoratore richiedente apposito accordo individuale di lavoro agile che regolerà lo svolgimento dell'attività lavorativa nel rispetto delle disposizioni contenute nella legge 81/2017 e del Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile del 7 dicembre 2021. L'accordo individuale di lavoro agile regolerà nello specifico i seguenti aspetti:

- Durata dell'accordo individuale di lavoro agile (tempo determinato/tempo indeterminato);
- Luogo della prestazione;
- Numero massimo di giornate organizzazione e collocazione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile;
- Diritto alla disconnessione;
- Strumentazione;
- Controllo da parte della società e condizioni normative;
- Recesso.



Art. 13  
Reimpiego

L'Istituto, prima di procedere a nuove assunzioni deve:

- a) completare l'orario del personale in servizio, compatibilmente con le mansioni da assegnare al personale di nuova assunzione;
- b) dare la precedenza ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'Istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale. Il lavoratore conserva tale diritto nei 6 mesi successivi alla data del licenziamento.

Art. 14

Cessione, trasformazione e trasferimento della Scuola

Per quanto riguarda la cessione, trasformazione e trasferimento della Scuola vale quanto previsto dall'art. 47 della legge n. 428/1990 e dagli articoli 2112 e segg. c.c.

DURATA DEL LAVORO

Art. 15  
Orario di lavoro

Area Prima: Personale ausiliario, tecnico e amministrativo	38 ore settimanali
Area Seconda: Personale dei servizi educativi della prima infanzia (Nido)	36 ore settimanali
Area Terza: Personale dei servizi formativi inquadrati nel livello 3 e nel livello 4	34 ore settimanali
Area Terza: Personale dei servizi formativi inquadrati nel livello 5	32 ore settimanali
Area Quarta: Personale direttivo	38 ore settimanali

Per il personale di **Area Seconda: Servizi educativi della prima infanzia (Nido)** e quello di **Area Terza: Servizi formativi inquadrato nei livelli 3 e 4**, l'orario di lavoro settimanale è integralmente dedicato al "Contact Time".

Il personale di **Area Terza: Servizi formativi inquadrato nel livello 5**, fermo restando l'orario di lavoro settimanale (32 ore), è tenuto comunque a svolgere per ogni settimana, un numero fisso di ore di "Contact -time" secondo la sottoindicata tabella:

Area didattica	Ore settimanali di "Contact time" sul totale
Scuola dell'infanzia e materna	28 ore / 32
Scuola primaria	25 ore / 32
Scuola secondaria di I e II grado	23 ore / 32

Nel "Contact-time" sono incluse le seguenti attività: insegnamento ad uno o più studenti, lezioni, assemblee, controllo assenze, sorveglianza (ad esempio durante gli intervalli/break duties, gli esami ecc.) e supplenze.

Per completare il Contact-time la Dirigenza scolastica può chiedere ad ogni docente di prestare servizio per due Clubs/duties settimanali senza ulteriore retribuzione.

Gli insegnanti devono mettere a disposizione n. 40 ore annue per necessità dell'Istituto rientranti nel normale obbligo di servizio in orari determinati dalla direzione.

In caso di assunzione a tempo parziale, il periodo di "contact time" e l'orario di lavoro settimanale sono riproporzionati in funzione dell'orario di lavoro contrattuale a tempo parziale.

Il controllo dell'orario di lavoro è effettuato attraverso apposito sistema predisposto dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve, nel rispetto della normativa e delle disposizioni vigenti, osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze.

## Art. 16

### Accompagnamento

L'accompagnamento degli studenti nei viaggi di studio e di istruzione, obbligatorio per il/gli insegnanti della classe, rientra tra le attività di "Contact time" per le quali si deroga ai limiti quantitativi di cui al precedente articolo. Per ciascuna giornata di accompagnamento che includa il pernottamento fuori sede, ogni docente riceve, in aggiunta alla normale retribuzione, un'indennità pari ad euro 100 lordi per destinazioni fuori Italia, euro 60 lordi per destinazioni in Italia. Tale indennità compete anche nel caso in cui, pur non essendovi pernottamento, la trasferta abbia una durata superiore alle 12 ore continuative. Nel caso in cui l'accompagnamento si svolga all'interno del Comune in cui ha sede la scuola e per una intera giornata lavorativa, è riconosciuta un'indennità pari a euro 20 lordi.

## Art. 17

### Completamento d'orario

Le ore d'insegnamento rese disponibili per l'aumento complessivo delle classi funzionanti, rispetto all'anno scolastico precedente, sono offerte ai docenti delle corrispondenti materie già in servizio e con orario parziale al fine di completare l'orario di lavoro. Analogamente si procede per le ore di insegnamento rese disponibili a seguito di introduzioni di progetti sperimentali, di dimissioni o licenziamento di personale, compatibilmente con le esigenze organizzative e didattiche dell'Istituto. L'offerta seguirà un criterio di precedenza basato sul criterio dell'anzianità e, a parità, dei titoli culturali e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia. Analoga procedura è prevista anche per il personale non docente.

## Art.18

### Riduzione d'orario

In caso di diminuzione di classi rispetto all'anno scolastico precedente, la riduzione d'orario degli insegnanti sarà effettuata tenendo conto dell'anzianità di servizio e, a parità della stessa, dei titoli culturali e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia. Tali variazioni dovranno essere comunicate e motivate per iscritto con le modalità previste per il preavviso di licenziamento. Resta ferma la facoltà del lavoratore di presentare, entro 15 giorni dalla comunicazione, le dimissioni senza preavviso. Stessa procedura viene utilizzata in caso di fusioni di classi, per un massimo di 25 studenti.

## Art. 19

### Lavoro festivo, straordinario

È considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni di festività nazionali. È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro ed espressamente autorizzato dal Dirigente Scolastico (Head of School). Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente accordo contrattuale. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia stato autorizzato. Al personale dell'Area prima: Personale ausiliario, tecnico e amministrativo potrà essere richiesto lavoro straordinario fino a un massimo di 192 ore all'anno scolastico. Al personale dell'Area prima: Personale ausiliario, tecnico e amministrativo dei livelli 4 e 5 potranno essere richieste nel corso dell'anno scolastico prestazioni straordinarie fino ad un terzo dell'assegnazione ordinaria annuale risultante dal rispettivo contratto individuale di lavoro.

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione maggiorata come segue:

- lavoro straordinario diurno feriale: 25%;
- lavoro straordinario festivo: 30%;
- lavoro straordinario notturno (dalle 22.00 alle 06.00): 50%



Per il personale dell'Area prima: Personale ausiliario, tecnico e amministrativo 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.



## Art. 20

### Ferie

20.1 Tutti i dipendenti, compresi quelli assunti con contratto Part-time, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie pari a 7 settimane (la settimana lavorativa si intende di 5 giorni), compresi i 4 giorni di festività sopresse (S. Giuseppe, Corpus Domini, Ascensione, Santi Pietro e Paolo), con corresponsione della normale retribuzione.

La fruizione delle ferie si intende per l'intera giornata lavorativa. Compatibilmente con le esigenze dell'Istituto, le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività scolastica. Il periodo di ferie ha normalmente carattere continuativo. La maturazione delle ferie avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno. Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso. Le ferie sono irrinunciabili. Il decorso delle ferie si sospende nel solo caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia la cui prognosi sia superiore a cinque giorni di calendario.

20.2 Il personale inquadrato **nell'Area Seconda – Servizi Educativi della prima infanzia (nido)**, e quello inquadrato **nell'Area Terza – Servizi Formativi** impiegato in plessi scolastici che adottano un'offerta formativa su 11 mesi (come, ad esempio, per la scuola dell'infanzia e materna in alcuni Istituti) ha diritto ad ulteriori 2 settimane di riposo compensativo in aggiunta alle ferie ordinarie come regolamentate al precedente punto (20.1), da fruire nei periodi di inattività scolastica.

20.3 Il personale inquadrato **nell'Area Terza – Servizi Formativi**, ad esclusione di quello impiegato in plessi scolastici che adottano un'offerta formativa su 11 mesi al quale si applica la previsione del punto 20.2, ha diritto ad ulteriori 6 settimane di riposo compensativo in aggiunta alle ferie ordinarie come regolamentate al precedente punto (20.1), da fruire nei periodi di inattività scolastica. Le settimane di riposo compensativo di cui al presente comma potranno essere assorbite, a seguito della disponibilità del lavoratore a prestare servizio nelle sessioni di attività non curricolare svolte durante le settimane di sospensione (es. Summer School). La prestazione lavorativa svolta nei suddetti periodi in alternativa al riposo compensativo sarà compensata secondo modalità definite di anno in anno dalla dirigenza scolastica.

20.4 Il personale inquadrato nell'**Area Prima – personale ausiliario, tecnico e amministrativo** e nell'**Area quarta – personale direttivo**, potrà frazionare il godimento delle ferie compatibilmente con le esigenze dell'Istituto, presentando il proprio piano ferie entro il 31 marzo di ogni anno, la cui approvazione da parte della dirigenza scolastica (Head of School) dovrà pervenire entro il successivo 30 aprile. Il periodo di ferie coincidente con il periodo estivo non potrà essere inferiore a 2 settimane consecutive. Eventuali residui di ferie dovranno essere goduti entro il 31 dicembre dell'anno scolastico successivo a quello di maturazione.

20.5 Il calendario delle ferie del personale inquadrato **nell'Area Seconda e Terza – servizi formativi**, sarà definito dalla dirigenza scolastica (Head of School) in funzione del calendario scolastico per l'anno successivo, approvato di norma entro il 31 gennaio di ogni anno. L'Istituto ne fornirà comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali e successivamente ai dipendenti.

## Art. 21

### Festività

- 1 gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- Lunedì dell'Angelo (Lunedì di Pasqua)
- 25 aprile (Festa della Liberazione)
- 1 maggio (Festa dei Lavoratori)
- 2 giugno (Festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione)
- 1 novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata)



- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- Santo Patrono.

Nei giorni di festività il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione.

#### Art. 22

##### Riposo settimanale

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

#### SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 23

##### Assenze per malattia e trattamento economico

Ogni assenza per malattia deve essere prontamente comunicata, di norma a mezzo telefono o via mail, alla Funzione del Personale e deve essere giustificata attraverso invio, non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, del certificato attestante la malattia, inoltrato dal medico di base telematicamente secondo le disposizioni di legge.

In mancanza delle comunicazioni o certificazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza viene considerata ingiustificata e non retribuita.

L'Istituto ha facoltà di far controllare l'assenza per malattia del dipendente ai sensi dell'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Anche a tali fini, fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il dipendente assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi.

Sono fatte salve le necessità del dipendente di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per eccezionali e fondate ragioni familiari, comunicate preventivamente alla Funzione del Personale e successivamente documentate.

Durante il periodo di assenza per malattia il dipendente ha l'obbligo di comunicare prontamente alla Funzione del Personale gli eventuali mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei, al fine di consentire gli accertamenti del suo stato di salute.

La mancanza delle certificazioni e/o comunicazioni suddette, impeditiva dell'accertamento dello stato di salute, comporta, oltre alla perdita del corrispondente trattamento economico, l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti. La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo. Durante il periodo di ferie, ne è sospesa la fruizione in caso di:

- a) malattia che comporti ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a cinque giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e del presente contratto.

In caso di assenza per malattia, al lavoratore viene assicurato il seguente trattamento economico:

- integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'ente competente (Inps) da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione mensile dal 1° al 3° giorno compresi (periodo di carenza).
- integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'ente competente (Inps), da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione mensile dal 4° al 180° giorno di evento morboso.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carenza o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore, l'Istituto ha diritto

al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

L'assenza dovuta ad infortunio sul lavoro non è considerata ai fini del periodo di comporto.

#### Art. 24

##### Periodo di comporto

In caso di assenza dovuta a malattia, il dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'anno solare. Nel caso di più malattie, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC o patologie tumorali.

Superato il periodo di conservazione del posto, la società che gestisce l'impresa scolastica potrà risolvere il rapporto di lavoro.

Prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, al dipendente che ne faccia richiesta scritta supportata da certificazione comprovante la prosecuzione dello stato di malattia, la società che gestisce l'impresa scolastica potrà concedere, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di mesi 12. Durante tale periodo è esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Decorso detto periodo di aspettativa senza che il dipendente abbia ripreso servizio, la società che gestisce l'impresa scolastica potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Salvo quanto previsto per il periodo di aspettativa, l'assenza per malattia, nel limite del periodo fissato per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

#### Art. 25

##### Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, il dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica e, comunque, non oltre un periodo di conservazione del posto pari a complessivi venti mesi, con retribuzione piena.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere comunicato prontamente alla dirigenza aziendale, perché possano essere effettuate le denunce di legge.

Al termine del periodo di invalidità o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il dipendente deve presentarsi alla società che gestisce l'impresa scolastica per riprendere servizio. Trascorso il predetto periodo di conservazione del posto (20 mesi), qualora il dipendente non sia in condizione di riprendere servizio, la società che gestisce l'impresa scolastica può risolvere il rapporto di lavoro.

Resta espressamente convenuto che prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, al dipendente che ne faccia richiesta scritta supportata da adeguata certificazione medica, la società che gestisce l'impresa scolastica potrà concedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di dodici mesi. Durante tale periodo è esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge. Decorso detto periodo di aspettativa senza che il dipendente abbia ripreso servizio, la società che gestisce l'impresa scolastica può procedere alla risoluzione del rapporto. Ove la società che gestisce l'impresa scolastica non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

#### Art. 26

##### Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili, in concomitanza con la data di celebrazione.

Tale periodo non è computabile nelle ferie e nel periodo di preavviso. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 15 giorni di anticipo. Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione. Il dipendente ha l'obbligo di esibire alla società che gestisce l'impresa scolastica, alla fine del congedo, la documentazione attestante l'avvenuta celebrazione del matrimonio.

#### Art. 27

##### Tutela della maternità e della paternità

A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lgs. 151/01 come modificato decreto Lgs. 80/15 e dal D.lgs. 105/2022, a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e stabilito nel presente articolo. Alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti. Per quanto non espressamente disciplinato si applicano le disposizioni vigenti in materia.

#### Art 28

##### Lavoratori studenti

Per tutti i lavoratori studenti, anche se iscritti a un secondo corso di laurea o a un dottorato di ricerca si applica integralmente la disciplina prevista dalla legge 300 del 20 maggio 1970.

#### Art. 29

##### Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali

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

#### Art 30

##### Permessi retribuiti

I lavoratori hanno diritto a fruire di 4 giorni di permesso retribuito per anno scolastico (1° settembre-31 agosto) per comprovati e seri motivi familiari quali ad esempio lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri ospedalieri che riguardino coniuge o parenti del lavoratore entro il secondo grado in linea diretta ed in linea collaterale.

A tutto il personale spettano, inoltre e previa richiesta, permessi retribuiti pari a 15 ore per effettuazione di visite o accertamenti sanitari, nel corso dell'anno scolastico.

Tutto il personale ha diritto ai permessi previsti dalle leggi in caso di donazione di sangue, di elezioni e per convocazione a teste o, comunque, prescrizione giudiziale.

La richiesta delle ore e dei giorni di permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire l'adozione delle misure organizzative necessarie.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

#### Art. 31

##### Permessi non retribuiti

In caso di eccezionali motivi, presentati per iscritto, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti in ore, nel limite di 5 giorni lavorativi ad anno scolastico, previa autorizzazione dell'Istituto. Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

Il lavoratore ha diritto di usufruire dei permessi di cui al presente articolo anche per la partecipazione a concorsi, limitatamente ai giorni delle prove e a quelli strettamente necessari per il raggiungimento della sede, se questa dista oltre 100 Km da quella di lavoro.

#### Art. 32

##### Permessi per lavoratori invalidi

Ai sensi dell'art. 26 della legge n. 118/1971 e dell'art. 7 del D. L.vo 119/2011, ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al 50% sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità, debitamente documentate. Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 22.

#### Art. 33

##### Permessi elettorali

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

#### Art. 34

##### Aspettativa

Dopo 5 anni di servizio continuativo il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione coincidente con l'anno scolastico e comunque di durata non superiore a 1 anno.

La direzione valutata la giustificazione può concedere l'aspettativa. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

Terminato tale periodo, al lavoratore non può essere concessa una nuova aspettativa se non dopo che siano trascorsi 5 anni di servizio.

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 35

Preavviso di licenziamento, dimissioni, riduzione di orario e risoluzione del rapporto di lavoro.

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente contratto. Il preavviso non può essere dato al o dal lavoratore assente per malattia, né può coincidere con il periodo di ferie. I termini di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

per i rapporti a tempo indeterminato:

Area d'inquadramento	Livelli	Termini di preavviso
Area Prima fino a 10 anni di servizio	1 - 2	1 mese
Area Prima oltre 10 anni di servizio	1 - 2	2 mesi
Area Prima	3 - 4	3 mesi
Area Prima	5	4 mesi
Area Seconda	3 - 5	5 mesi
Area Terza	3 - 4 - 5	5 mesi
Area Quarta	6 - 7 - 8	6 mesi

Per i rapporti a tempo determinato: tutti i livelli: 1 mese

Il licenziamento, a pena di nullità, o le dimissioni devono essere comunicati per iscritto. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere

all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale lorda in godimento che sarebbe spettata per il periodo del mancato preavviso, considerando l'eventuale differenza tra il periodo di preavviso e il preavviso notificato, calcolata ai sensi dell'art. 2121. c.c.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine, senza obbligo di preavviso. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge. Qualsiasi richiesta relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro per pensionamento deve essere presentata 5 mesi prima del compimento dell'età pensionabile.

#### Art. 36

##### Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

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

#### Art. 37

##### Risoluzione del rapporto di lavoro e decesso del lavoratore

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di decesso del lavoratore si applica la normativa vigente.

#### Art. 38

##### Doveri del dipendente

Il dipendente conforma la sua condotta al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e di ogni altro dovere e/o obbligo derivante dal rapporto di lavoro, ivi compreso quello di seguire le disposizioni del regolamento interno predisposto dall'Istituto. Il regolamento interno predisposto dall'Istituto deve essere portato a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque a disposizione per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e con la vigente legislazione. Ciò anche per le eventuali successive modifiche.

Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini propri della società che gestisce l'impresa scolastica, conformemente alle direttive impartite.

In tale specifico contesto, il dipendente deve in particolare:

- a. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché quelle per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla società che gestisce l'impresa scolastica anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b. rispettare il segreto d'ufficio e/o non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c. nei rapporti con l'utenza, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni impartite;
- d. mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- e. rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
- f. attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite inerenti all'espletamento delle proprie funzioni e mansioni;
- g. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale subordinato, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- h. avere cura dei beni a lui affidati;
- i. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle della società che gestisce l'impresa scolastica;
- j. astenersi da un uso improprio delle attrezzature informatiche e dei relativi programmi messi a disposizione dalla società che gestisce l'impresa scolastica per lo svolgimento dell'attività

- lavorativa;
- k. non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
  - l. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della società che gestisce l'impresa scolastica;
  - m. non svolgere all'interno della scuola a qualunque titolo attività diretta alla raccolta di collette e/o di firme, di vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla l. 20 maggio 1970, n. 300 e salvo il caso di preventiva autorizzazione della società che gestisce l'impresa scolastica.
  - n. comunicare alla società che gestisce l'impresa scolastica la propria residenza e, ove non coincidente, il domicilio anche se temporaneo, nonché ogni successivo mutamento degli stessi;
  - o. in caso di malattia, dare pronto avviso, salvo comprovato impedimento.

Agli insegnanti è inoltre fatto obbligo:

- p. di presentare tempestivamente al Direttore (Principal) della propria sezione il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
- q. di far svolgere agli alunni il numero di test per la materia e di effettuare le verifiche periodiche nel numero concordato con il capo di Istituto o con i suoi delegati;
- r. di comunicare all'Istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, sempreché compatibile;
- s. di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

#### Art. 39

##### Provvedimenti disciplinari

Le inosservanze, da parte del dipendente, dei doveri e delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a tre ore di retribuzione come definita all'art.40 del presente contratto;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 giorni;
- e. licenziamento ai sensi dell'art.41 e art.42

Non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza la preventiva contestazione dell'addebito.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 10 giorni, nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni anche tramite le associazioni sindacali cui aderisce o a cui ha conferito mandato.

Il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa (richiamo, ammonizione scritta, multa, sospensione) può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordi, nominato dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora la società che gestisce l'impresa scolastica non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltole dalla Direzione Provinciale del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se la società che gestisce l'impresa scolastica adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

#### Art. 40

##### Ammonizione scritta, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il dipendente che:

- a. non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo o in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, all'igiene, alla sicurezza ed al decoro della società che gestisce l'impresa scolastica;
- b. senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c. compia insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d. esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e. per disattenzione o negligenza procuri guasti a beni della società che gestisce l'impresa scolastica;
- f. venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- g. alterchi litigiosamente;
- h. contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i. esegua senza permesso lavori nella società che gestisce l'impresa scolastica per conto proprio o di terzi di lieve entità senza impiego di materiale della società che gestisce l'impresa scolastica;
- j. non completi la formazione assegnata;
- k. non si attenga scrupolosamente alle policy di salvaguardia dei minori.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

#### Art. 41

##### Licenziamento con preavviso

*Licenziamento con preavviso* - In tale provvedimento incorre il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art.40, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione prevista dal successivo art.42.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a. grave insubordinazione nei confronti dei propri superiori;
- b. danneggiamento colposo dei beni e/o strumenti della Scuola che costituisca giustificato motivo di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 3 della I. 15 luglio 1966, n. 604.
- c. esecuzione senza permesso di lavori nella società che gestisce l'impresa scolastica per conto proprio o di terzi di lieve entità con impiego di materiale della società che gestisce l'impresa scolastica;
- d. alterco litigioso seguito da vie di fatto;
- e. abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- f. condanna a pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del dipendente;
- g. assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi;
- h. recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo precedente, salvo quanto disposto dall'art.39, ultimo comma.

#### Art. 42

##### Licenziamento senza preavviso

*Licenziamento senza preavviso* - In tale provvedimento incorre:

1. il dipendente che provochi alla società che gestisce l'impresa scolastica grave nocumento. Si intende per grave nocumento la lesione, anche potenziale, della reputazione della società che gestisce l'impresa scolastica attraverso atti, comportamenti o dichiarazioni comunque

- potenzialmente diffamatorie che abbiano diffusione esterna, con qualsiasi mezzo anche elettronico o digitale, nonché attraverso l'omissione di informazioni rilevanti attinenti ai precedenti rapporti di lavoro ovvero al proprio stato o alle proprie qualificazioni professionali;
2. il dipendente che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni perseguibili come delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui al precedente punto 2:

- a. furto nella società che gestisce l'impresa scolastica;
- b. trafugamento e/o utilizzo a qualsiasi titolo di beni, oggetti, documenti anche in fotocopia della società che gestisce l'impresa scolastica;
- c. danneggiamento volontario ai beni e/o strumenti della società che gestisce l'impresa scolastica;
- d. abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- e. esecuzione senza permesso di lavori nella società che gestisce l'impresa scolastica per conto proprio o di terzi di non lieve entità con o senza l'impiego di materiale della società che gestisce l'impresa scolastica;
- f. rissa nell'interno della società che gestisce l'impresa scolastica
- g. atti contrari alla salvaguardia dei minori.

In caso di licenziamento senza preavviso la società che gestisce l'impresa scolastica potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente con effetto immediato, per un periodo di 15 giorni lavorativi.

#### Art. 43

##### Diritti sindacali

Ai sensi dell'articolo 19 della legge 300 del 1970 possono essere costituite ad iniziativa dei dipendenti rappresentanze sindacali di Istituto.

#### Art. 44

##### Assemblea

I dipendenti hanno diritto di riunirsi all'interno dell'Istituto, durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore per anno scolastico, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Qualora i dipendenti intendano convocare l'assemblea, dovranno comunicarlo per iscritto con 5 giorni di anticipo. In casi eccezionali possono essere convocate assemblee senza preavviso mediante comunicazione del sindacato. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, i dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale dell'Istituto.

#### Art. 45

##### Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che la società che gestisce l'impresa scolastica ha l'obbligo di predisporre, in luoghi accessibili ai dipendenti all'interno della società che gestisce l'impresa scolastica, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

## PARTE ECONOMICA

### TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

#### Art.46

##### Retribuzione mensile

La retribuzione mensile lorda è composta dai seguenti elementi:

- Minimo tabellare;
- Eventuali superminimi o ad personam.

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 7 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga. Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate come pure per tutte le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola. Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 14 la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate. Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore.

#### Art.47

##### Prospetto paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 4/1953, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga, nel quale dovranno essere specificati le generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate.

#### Art. 48

##### Tredicesima mensilità

A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 20 del mese di dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno vanno corrisposti tanti dodicesimi dell'ultima mensilità percepita pari ai mesi di servizio prestati. Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più o in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro ordinario medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

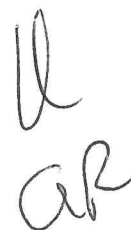
Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate ad un mese intero.

#### Art. 49

##### Premio partecipazione

Viene introdotto un premio di partecipazione del valore di euro 400,00 lordi annui, da riproporzionare per i lavoratori con orario di lavoro al tempo parziale, spettante a tutto il personale che:

- a) Abbia maturato almeno 10 mesi di servizio;
- b) Non risulti dimissionario alla data del 31 agosto;
- c) sia stato presente in servizio per una percentuale pari o superiore al 97%. Ai fini della presenza in servizio, sono considerate come lavorate le ore di assenza per ferie, permessi retribuiti contrattuali, permessi per allattamento, permessi sindacali retribuiti, permessi per assemblea retribuiti, permessi previsti dalla legge (portatori di handicap, elettorali, donatori di sangue, diritto allo studio, ecc.), congedo matrimoniale, maternità/paternità (astensione obbligatoria e/o anticipata), assenze per malattie continuative di durata superiore a 7 giorni, ricovero ospedaliero, convalescenze post ricovero ospedaliero, infortuni.
- d) Il premio viene corrisposto con la retribuzione del mese di agosto.



#### Art. 50

##### Assistenza sanitaria integrativa

La Società, procederà all'iscrizione al fondo AGIDAE SALUS, per consentire ai lavoratori in forza di beneficiare delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa previste dal fondo. Il contributo economico previsto per l'iscrizione al fondo, pari a euro 7,00 mensili per singolo lavoratore, sarà integralmente a carico del datore di lavoro. Incrementi della quota di iscrizione fino ad un massimo di euro 9,00 per singolo lavoratore iscritto, saranno completamente a carico del datore di lavoro.

Sono iscritti al Fondo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato di durata superiore a tre mesi.

#### Art. 51

##### Welfare aziendale

Entro il 30 giugno di ogni anno e da utilizzare comunque entro il 31 dicembre dello stesso anno di erogazione, la Società riconoscerà in favore dei lavoratori un buono spesa, cosiddetto flexible benefit, utilizzabile attraverso piattaforma elettronica, del valore pari a euro 250,00. Il valore del buono spesa non concorre alla formazione del reddito imponibile ai sensi dell'art. 51 comma 3 del D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917 (T.U.I.R.).

Hanno diritto al buono spesa di cui sopra i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, e non dimissionari alla data del 30 giugno di ogni anno.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata. Il valore del flexible benefit non è riproporzionabile per i lavoratori part-time ed è comprensivo esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda. Le Parti stipulanti valuteranno l'andamento e l'applicazione della presente previsione tenendo comunque conto dell'evoluzione normativa.

#### Art. 52

##### Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

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

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

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

#### Art. 53

##### Sostituzione di lavoratori assenti

La misura di retribuzione contemplata dal presente contratto si applica anche nei confronti del personale assunto per supplire il personale assente, nei casi espressamente previsti dalla legge e dal presente contratto. La supplenza ha carattere di assunzione a tempo determinato. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa stretto riferimento alle leggi vigenti in materia.

#### Art. 54

##### Supplenze personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto, la supplenza preferibilmente deve essere proposta, prima al personale già in servizio con orario parziale con un incremento temporaneo dell'orario contrattuale e, compatibilmente con l'orario delle lezioni.

Le misure di retribuzione contemplate nel presente contratto si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato. Quando la supplenza sia affidata al personale già in servizio le ore di lavoro eccedenti l'orario assegnato vengono considerate lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali. Anche ai supplenti, secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13ma mensilità, il T.F.R. ed i giorni di ferie maturate.

Art. 55  
Trattamento retributivo

Minimi tabellari in vigore per il periodo 01 settembre 2025 – 31 agosto 2029

Livelli	Minimo Tabellare al 01-09-2025	Incremento a regime sul triennio (2026-2028)	Minimo Tabellare a regime 01 – 09 - 2028	Prima tranche 01-09-2026	Seconda tranche 01-09-2027	Terza tranche 01-09-2028
	euro	euro	euro	euro	euro	euro
1	1.320,00	91,08	1.411,08	35,03	35,03	21,02
2	1.350,00	93,15	1.443,15	35,83	35,83	21,50
3	1.406,00	97,01	1.503,01	37,31	37,31	22,39
4	1.504,00	103,78	1.607,78	39,91	39,91	23,95
5	1.726,50	119,13	1.845,63	45,82	45,82	27,49
6	1.804,50	124,51	1.929,01	47,89	47,89	28,74
7	1.938,00	133,72	2.071,72	51,43	51,43	30,86
8	2.000,00	138,00	2.138,00	53,07	53,07	31,85

Art. 56  
Buoni pasto

Al personale in servizio, indipendentemente dall'orario contrattuale di lavoro, a cui non viene offerto un servizio mensa gratuito, viene corrisposto in alternativa un buono pasto in formato elettronico, per un importo pari a € 7,00 per ogni giorno di effettiva presenza.

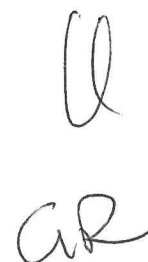
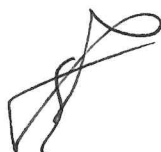
RINVII, NORME DI CHIUSURA E FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

Art. 57  
Prima applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

57.1 L'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, salvo quanto di seguito specificato, decorre dal 1° settembre 2025.

57.2 In considerazione delle specifiche peculiarità che caratterizzano i diversi plessi scolastici rientranti nella sfera di applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con un separato addendum condiviso e sottoscritto tra le parti firmatarie del presente contratto entro il 31 agosto 2025, da considerarsi comunque parte inscindibile ed integrante del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, verranno definite eventuali specifiche tempistiche di applicazione ed entrata in vigore delle disposizioni contrattuali contenute nel presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, differenziate per ogni singola scuola e plesso scolastico rientrante nella sfera di applicazione di cui all'art.1.

57.3 In caso di operazioni societarie che comportino l'ampliamento, in Italia, delle scuole internazionali e/o dei plessi scolastici riconducibili a SEG S.p.A, le Parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si incontreranno per definire modalità, tempistiche e percorsi armonizzati e condivisi nell'applicazione delle disposizioni contrattuali contenute nel presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro al personale in forza presso i suddetti plessi scolastici.



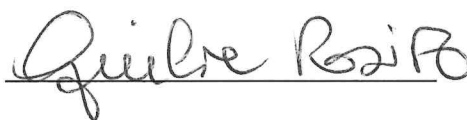
Art. 58

Costo contrattuale e condizioni di miglior favore

Tutte le disposizioni e pattuizioni previste nel presente contratto fanno parte del costo contrattuale complessivo.

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento alle leggi vigenti in materia.

SEG S.p.A., Amministratore Giulia Rosito



OO.SS

FLC CGIL .....

CISL SCUOLA .....

