

Il giorno 5 maggio 2003, dopo la siglatura del 26 marzo 2003 in Roma, tra:

- ANINSEI - Associazione Nazionale Istituti non Statali di Educazione e di Istruzione - Socio aggregato Confindustria - rappresentata dal Presidente Nazionale ing. Luigi Sepiacci, dal prof. Enrico Pizzoli e dal prof. Fabio Leggieri, con la consulenza del dott. Giuseppe Toffadin;

- il Sindacato Nazionale Scuola CGIL rappresentato da Enrico PANINI, Beniamino LAMI, Augusto FOSSATI, Massimo MARI, Mara CECCHETTI e Maria Grazia ORFEI;

- la CISL Scuola rappresentata da Daniela COLTURANI, Vincenzo STRAZZULLO, Maria Lucia DAL PINO e Elio FORMOSA;

- la UIL Scuola rappresentata da Massimo DI MENNA, Pino TURI e Adriano Enea BELLARDINI;

- il Sindacato Nazionale Autonomo Scuola - SNALS Conf.S.A.L. - rappresentato da Fedele Ricciato, Benito SAN MARCO, Aurelio COSTANZO e Ida COTA;

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale degli Istituti di educazione e Istruzione gestiti da Enti e privati composto di:

- parte prima 24 articoli;

- parte seconda 65 articoli;

- parte terza 8 allegati.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni stipulanti.

Roma, 5 maggio 2003

ANINSEI

CISL-SCUOLA

CGIL-SCUOLA

UIL-SCUOLA

SNALS-Conf.S.A.L.

# **CCNL Scuola ANINSEI 2002-2005**

## **PARTE PRIMA**

### **I - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

#### **Premessa**

Il presente Ccnl viene stipulato in applicazione dei principi e delle norme contenuti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, nonché degli Accordi interconfederali del 24 settembre 1996 e del 22 dicembre 1998.

Per la realizzazione degli obiettivi delineati non si può prescindere dalla attribuzione alla autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse attribuiscono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

In coerenza con l'impostazione, le parti si danno atto in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, degli istituti aderenti e delle rappresentanze dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni sindacali concordato è la sua puntuale osservanza ai diversi livelli. Pertanto le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del Ccnl .

Il presente Ccnl è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

#### **A - LE RELAZIONI SINDACALI**

##### **Art. 1 - Relazioni sindacali**

Le parti, ferme restando le proprie autonomie decisionali, le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione e d'intervento propria di ciascuna Organizzazione, confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie in questione oggetto di informazione; concordano sulla opportunità di definire momenti di incontro ove procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore. Ed in particolare con riguardo al quadro economico e formativo del comparto, delle prospettive di sviluppo, dei processi di ristrutturazione-aggiornamento che saranno necessari per consentire una sempre minore dicotomia tra società reale, processi formativi e sistema di istruzione anche nella prospettiva dell'unificazione dei titoli a livello europeo.

Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo necessari per la realizzazione di una maggiore omogeneità di quei processi formativi aventi come obiettivo la formazione permanente.

L'ANINSEI e l'\* confermano il proprio interesse per la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento degli istituti e, perciò, uno dei primi impegni delle Associazioni.

CGIL-CISL-UIL – Scuola e SNALS ribadiscono, da parte loro, la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio degli Istituti nella convinzione che solamente gestioni economicamente sane e competitive consentono ai lavoratori di avere le garanzie per la continuità dell'impiego, nonché la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, le parti, facendosi carico di orientare l'azione dei propri rappresentati e nell'intento di ricercare comportamenti coerenti, concordano di cogliere le opportunità offerte dal mercato del lavoro e nello stesso tempo offrire un contributo allo sviluppo dell'occupazione mediante il ricorso a norme introdotte dalla legislazione del lavoro riguardante i contratti di formazione - lavoro, l'apprendistato, il rapporto a tempo parziale e a tempo determinato e di intensificare nella vigenza del presente Contratto uno schema di relazioni sindacali basate sul diritto di informazione, sull'esame congiunto e sul seguente accordo che si articola in più livelli operativi: Ente bilaterale nazionale, Osservatorio nazionale, Commissione paritetica nazionale e di contratto, Commissioni paritetiche regionali.

##### **Art. 2 - Procedure per il rinnovo del CCNL**

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Al termine del primo biennio le parti si incontreranno per procedere al rinnovo dei minimi contrattuali la cui dinamica sarà nel rispetto dei tassi di inflazione programmata per il biennio 99/2000.

Al fine di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito anche dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva del precedente biennio.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori. La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

### **Art. 3 - Ente bilaterale nazionale**

Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale, le OO.SS. CGIL-CISL-UIL Scuola e lo SNALS e l'ANINSEI e l'\* hanno deciso di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione. Gli Enti Bilaterali costituiti (o in fase di costituzione) sono previsti in diversi accordi tra le parti sociali, dal 1993 ad oggi, per favorire l'evoluzione dei sistemi nazionali di educazione e formazione.

L'Ente Bilaterale è sede di concertazione, atta a prefigurare la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore della scuola non statale.

Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un ente bilaterale nazionale della scuola non statale per la gestione di particolari aspetti della vita degli istituti e per la tutela dei lavoratori in essi occupati.

In tale contesto le parti si impegnano in una azione comune verso le istituzioni al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli enti bilaterali.

L'attività dell'ente bilaterale nazionale, regolamentata da statuto e per contratto, viene articolata secondo le seguenti priorità:

a. *gestione del fondo di previdenza complementare;*

b. *gestione degli ammortizzatori sociali;*

c. *Formazione Professionale;*

promuovere ed eventualmente gestire, a livello centrale e locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale degli operatori e degli utenti, anche in collaborazione con le istituzioni dell'unione europea, con le Regioni, con le province e gli altri enti competenti pubblici e privati.

d)... *Attività nei confronti delle Commissioni Paritetiche regionali:*

- Rappresentanza del sistema nei confronti delle istituzioni nazionali e comunitarie nell'ambito di quanto demandato dalle parti sociali
- Erogazione di servizi per la promozione e il consolidamento delle strutture bilaterali su tutto il territorio nazionale.

### **Art. 4 - Osservatorio Nazionale**

L'Osservatorio nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di servizi formativi.

A tal fine l'Osservatorio è impegnato in un'utile iniziativa formativa mirata a soddisfare i diritti dell'utenza, ed in particolare:

- Programma ed organizza analisi e relazioni sul tema formativo al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione di progetti formativi avanzati;
- Promuove attività integrative finalizzate all'ampliamento del campo di interessi culturali e scientifici;
- Elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale;
- Riceve ed elabora anche ai fini statistici, i dati forniti dalle singole realtà sui livelli occupazionali e relativi andamenti;
- Predisporre i progetti formativi per singole figure professionali al fine di rendere più efficace l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro, apprendistato, tirocini formativi e stages;
- Promuove in particolare le azioni opportune affinché per gli organismi competenti siano predisposti progetti mirati a contribuire sia al miglioramento culturale e scientifico del personale, che all'erogazione di un servizio qualitativo rispondente ai bisogni emergenti della società.

## **Art. 5 - Commissione paritetica nazionale e regionale**

### **a-commissione paritetica nazionale**

La Commissione Paritetica costituisce, a tutti i livelli, l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse e l'aggiornamento del Contratto in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie.

Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente CCNL per:

1. esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
2. verificare la conformità dei progetti allo schema dell'accordo nazionale relativo ai Contratti Formazione - Lavoro come previsto ai capitoli successivi;
3. individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
4. porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
5. concordare eventuali modifiche delle norme del CCNL qualora intervenissero modifiche strutturali della scuola e/o degli esami disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro;
6. svolgere compiti inerenti l'O.P. previsti dal Decreto legislativo n. 626/94 e dal D.lgs n. 242/96.

La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'ANINSEI o presso altra sede accettata dalle parti.

L'ANINSEI e l'\* provvedono alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'ANINSEI o dall'\* o dalle Organizzazioni sindacali facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.

La data della convocazione sarà fissata, d'accordo fra le parti, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia dell'argomento.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.

In pendenza di procedure presso la Commissione, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale né legale.

### **b- commissione paritetica regionale**

La Commissione paritetica Regionale costituisce l'organo preposto a:

1. garantire il rispetto delle intese intercorse e degli accordi sottoscritti a livello nazionale;
2. attuare le norme sancite dalla contrattazione decentrata;
3. esaminare e comporre le controversie;
4. svolgere compiti inerenti l'O.P. territoriale previsto dal decreto legislativo n. 626/94 e dal D.lgs n. 242/96;
5. valutare ipotesi di contrattazione decentrata in presenza di contributi pubblici generalizzati.

In relazione alla definizione delle norme di costituzione e di funzionamento della Commissione Paritetica Regionale, le parti convengono quanto segue:

1. l'organismo sarà formato da un rappresentante di ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e dall'ANINSEI e dall'\*;
2. l'organismo è convocato su richiesta di una delle parti ed è presieduto, a turno, da un membro delle OO.SS. e dall'ANINSEI e/o dall'\*.

La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per la contrattazione decentrata di cui all'art. 7 del presente CCNL.

## **Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale**

Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi presso l'ANINSEI e l'\* con l'assistenza:

1. per i datori di lavoro, della stessa ANINSEI e \*, attraverso i suoi rappresentanti;
2. per i lavoratori, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali Scuola CGIL-CISL-UIL e dello SNALS.

La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'ANINSEI e all'\* I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni. Due copie del verbale saranno inviate dalle OO.SS. all'Ufficio del Lavoro competente per territorio - e una copia all'ANINSEI e una copia all'\* - per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro, ivi compreso il D.Lgs 31 marzo 1998, n. 80. Le modalità di attuazione del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale sono regolamentate dall'allegato accordo nazionale, parte integrante del presente CCNL.

### **Art. 7 - Pari opportunità**

In attuazione delle leggi nazionali e tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, vanno attivate misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di aggiornamento, garantendo quote di partecipazione non inferiori al 50% dei partecipanti ai corsi al personale femminile;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze delle donne;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali.

### **Art. 8 - Tirocini formativi e stages**

Qualora se ne riscontri l'opportunità, con separati accordi collettivi, le parti firmatarie del presente CCNL potranno disciplinare l'applicazione agli istituti di innovazioni legislative finalizzate all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, quali, ad esempio, tirocini formativi e di orientamento, stages, borse lavoro.

### **Art. 9 - Ammortizzatori sociali e contratti di solidarietà difensivi**

Le parti convengono di dover approfondire quanto all'art.2 comma 28 della legge n.662/96 e successivo decreto legislativo n.477/97 e L. n. 448/98 in merito all'estensione degli ammortizzatori sociali alle categorie non espressamente previste dalle precedenti leggi in materia.

Le parti convengono che la sede più idonea per l'attuazione delle norme contenute nelle citate leggi sia la Commissione paritetica nazionale e l' Ente Bilaterale Nazionale per la gestione.

Le parti ritengono, inoltre, di dover estendere agli istituti aderenti alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, lo strumento dei contratti di solidarietà difensivi, espressamente regolamentati da un accordo nazionale tra l'ANINSEI e le OO.SS. CGIL Scuola – CISL Scuola – Uil Scuola e Snals, in allegato al presente CCNL

### **Art. 10 - Previdenza complementare**

Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria, e in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, sarà costituito un Fondo di previdenza Complementare, per il quale l'Ente Bilaterale Nazionale si impegna a predisporre l'atto costitutivo, lo statuto ed il regolamento attuativo, nonché di espletare le formalità amministrative necessarie.

Le parti ribadiscono che il diritto dei lavoratori dipendenti dagli Istituti aderenti all'ANINSEI e all'\* a poter disporre di un trattamento di pensione complementare sia sancito per via contrattuale, così come prevede il D.l.vo n.124/93 e la legge n.335/95.

### **Art. 11 - Igiene e sicurezza del lavoro**

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso la applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative alla applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti e dagli accordi sottoscritti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione dei Rls, gli organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni e i diritti, le modalità di consultazione, le riunioni periodiche, l'informazione e la

documentazione interna, le parti ribadiscono la necessità di giungere in tempi brevi alla definizione di specifici accordi da allegare, quali parti integranti, al presente CCNL.

## **B – DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 12 - Rappresentanza sindacale**

1. Possono essere costituite in tutti gli istituti rappresentanze sindacali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL, ai sensi della L. 300/70.

### **Art. 13 - Ritenute sindacali**

1. L'Istituto provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.

2. Il sindacato provinciale fa pervenire agli Istituti:

a) elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;

b) parte della delega firmata dal dipendente;

3. I contributi sindacali sono fissati nella misura percentuale sulla retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli organi dirigenti dei rispettivi sindacati; il contributo per l'intero anno determinato convenzionalmente sulle retribuzioni in atto al 1° gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.

4. La delega decorre dalla data indicata nella stessa delega permanente, salvo revoca scritta del lavoratore. L'Istituto opererà la trattenuta del contributo sindacale a partire dalla data indicata nella delega.

### **Art. 14 - Assemblea**

1. I dipendenti degli Istituti potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, nei locali indicati dalla Direzione e previo accordo con la stessa.

2. L'assemblea viene convocata dalle RSI/RSU e/o dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di 10 ore nell'anno scolastico.

3. Le assemblee in orario di lavoro potranno coincidere con le prime o con le ultime due ore di scuola.

4. Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della scuola.

5. Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della scuola ed informa, mediante circolare, i lavoratori per consentirne la partecipazione.

6. La Direzione, altresì, informa gli utenti e le famiglie sull'eventuale interruzione del servizio.

7. Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.

8. All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS. cui aderiscono le RR.SS.II.

9. La richiesta presentata dalle RSI/RSU o dalle OO.SS. dovrà contenere:

- data, ora e durata dell'assemblea;

- ordine del giorno;

- eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS.

10. Il diritto di riunione in orario di lavoro è per ciascun lavoratore di 10 ore di lavoro per anno scolastico con corresponsione della normale retribuzione.

### **Art. 15 - Permessi per Dirigenti Sindacali provinciali, regionali e nazionali**

1. I Dirigenti e i membri degli organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti nel limite massimo complessivo di 12 gg. per anno scolastico.

### **Art. 16 - Affissioni**

1. I RR.SS.II. o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. potranno affiggere, in appositi spazi predisposti e indicati dalla Direzione e ad essi accessibili e ben visibili a tutti i lavoratori, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

## **Art. 17 - Costituzione delle RSU**

1. Le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL- Scuola hanno raggiunto intese riguardanti la costituzione di rappresentanze sindacali su base elettiva, alle quali intendono conferire attraverso il CCNL poteri e diritti già spettanti, a norma della legislazione vigente, alle rappresentanze sindacali di Istituto.
2. Le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL Scuola si impegnano ad emanare il relativo regolamento di attuazione entro 3 mesi dalla firma del presente CCNL.
3. Le suddette Organizzazioni sottolineano la caratteristica di tale intesa aperta all'adesione di altre Organizzazioni Sindacali che vogliano perseguire l'obiettivo che precede.
4. L'ANINSEI e l'\* si impegna, a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal protocollo di accordo che prevede la costituzione delle R.S.U. e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi la elezione della rappresentanza sindacale unitaria, nonché a riconoscere alle costituite R.S.U. diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali dei sindacati firmatari del presente protocollo di accordo e di tutti quelli che ad esso vorranno aderire esplicitamente.

## **II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

### **Art. 18 - Secondo Livello di Contrattazione**

La contrattazione decentrata deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del CCNL nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto.

Nelle imprese formative che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- distribuzione dell'orario ed eventuali forme di flessibilità
- determinazione di turni feriali
- qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Nell'ambito del II livello di contrattazione laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra.

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle imprese dalle strutture sindacali ai vari livelli, saranno altresì trasmesse per conoscenza dalle Organizzazioni sindacali nazionali o territoriali della SNS-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS-CONFSAL, all'A.N.I.N.S.E.I. e all'\* (o alla Associazione competente per territorio aderente alla CONFCOMMERCIO per \*).

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento, per i lavoratori, delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, della organizzazione territoriale di A.N.I.N.S.E.I. e/o dell\*..

Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del C.C.N.L. nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'istituto.

La Commissione Paritetica Territoriale può prevedere una griglia di requisiti per la valutazione della professionalità ed elementi più certi per valutare la produttività.

In caso di mancato accordo, la materia sarà definita in occasione del rinnovo biennale dei minimi contrattuali.

In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione dell'Accordo economico nazionale per il biennio 98/99.

Gli accordi di tale livello, hanno durata secondo quanto previsto dal Protocollo 23.7.93 e dall'Accordo interconfederale del 22 dicembre 1998.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23.7.93 e dall'Accordo interconfederale del 22 dicembre 1998.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente,

saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

### **Art. 19 - Contrattazione di istituto/scuola**

E' prevista la contrattazione integrativa e decentrata in istituti con più di 15 dipendenti, con le modalità e per le seguenti materie:

- distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione per il personale non docente;
- distribuzione delle ferie per il personale non docente;
- Eventuali indennità temporanee a figure non previste e non obbligatorie per legge;
- Modalità di variazione temporale della prestazione lavorativa per il personale dipendente con rapporto di lavoro part-time;

La contrattazione decentrata deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale, sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto.

Sono titolari della contrattazione integrativa e decentrata d'istituto le RSI/RSU se presenti o le OO.SS. CGIL-CISL-UIL Scuola e SNALS territoriali, firmatarie a livello nazionale del presente contratto.

Le norme del presente articolo si applicano anche in istituti/scuole con meno di 15 dipendenti, qualora tra le parti si ravvisi la necessità congiunta di giungere alla definizione di accordi decentrati per il migliore funzionamento della struttura scolastica.

La variazione temporale della prestazione dei lavoratori con rapporto di lavoro part-time deve essere concordata tra le parti anche in istituti con meno di 15 dipendenti.

## **III - I RAPPORTI DI LAVORO**

### **Art. 20 - Contratto a termine**

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle scuole aderenti alla ANINSEI è a tempo indeterminato.

E' consentito il contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del D. L.vo n. 368/01 in attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato e nel rispetto delle successive norme contrattuali.

#### **20.1 - Apposizione del termine e contingente**

**A** - E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, in particolare :

- 1) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno (campi scuola, colonie ecc.);
- 2) 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;
- 3- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
4. per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'istituto stesso;
- 5-per la partecipazione a progetti di lavoro socialmente utili;
6. per l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Inoltre è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato nella seguente ipotesi:

- personale docente non abilitato. Ai sensi della Lettera circolare MIUR prot. 2668 del 29/10/2001 "in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, debitamente confermata dagli Uffici Scolastici Regionali, i gestori delle scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, in analogia a quanto previsto per le scuole statali." Il suddetto



personale è assunto con contratto a tempo indeterminato a far data dall'acquisizione del titolo abilitante e l'anzianità di servizio decorre dalla data di prima assunzione.

La percentuale massima dei contratti a tempo determinato non potrà superare il 30% del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione decentrata.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo integrativo stipulato con le RSI/RSU e/o le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, la percentuale massima dei lavoratori da assumere con Contratto a termine, di cui al successivo comma, può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze della Scuola.

**B** - E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, in particolare nei casi previsti dalla ex legge n. 230/62 , ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, servizio militare, aspettative in genere e in tutti casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

La apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A) e B) è priva di effetto se non risulta direttamente da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente, la data di presunta scadenza del rapporto e nei casi di cui alla lettera B) il nominativo del lavoratore assente. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

### **20.2 - Divieti della stipula di contratti a termine**

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:

1. - per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
2. - presso scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale;
3. - presso scuole nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine ai sensi del successivo articolo 34 , parte seconda.
4. - da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

### **20.3 - Disciplina della proroga**

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni, fatta eccezione per quanto previsto per la assunzione del personale docente di cui al precedente punto A) dell'art.12.1

La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stesso livello per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano eventuali proroghe, è a carico del datore di lavoro.

### **20.4 - Scadenza del termine. Successione dei contratti**

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente punto ...., il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto ....., entro un periodo trenta giorni lavorativi dalla data di scadenza, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

### **20.5 – Criteri di computo**

I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300

### **20.6 – Esclusioni**

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente accordo sui contratti a termine, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:

- i contratti di lavoro interinale;
- i contratti di apprendistato;
- le attività di stages e tirocinio.

### **20.7 - Principio di non discriminazione**

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13<sup>a</sup> mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

### **20.8 – Formazione**

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del D.lgs. 626/94

### **20.9 – Diritto di precedenza e informazione**

I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in riferimento a contratti stipulati ai sensi della legge n. 230/62 e n. 56/87, mantengono presso lo stesso datore di lavoro, a parità di professionalità nella medesima qualifica e livello, il diritto di precedenza qualora si verificassero nuove assunzioni.

Il diritto di precedenza si estingue con il rifiuto del lavoratore o allo scadere di un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.

Annualmente l'ANINSEI fornisce alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente contratto, il numero ed i motivi dei contratti a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

### **Art. 21 - Contratti di formazione e lavoro**

I recenti interventi legislativi in merito alla ridefinizione del contratto di formazione e lavoro e i relativi decreti attuativi trovano le parti favorevoli ad un utilizzo degli stessi in funzione di rilancio dell'occupazione nel settore della scuola non statale.

Il contratto di formazione e lavoro è regolamentato dall'allegato accordo nazionale parte integrante al presente CCNL.

## **Art. 22 Apprendistato**

### **22.1 – Assunzione**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Reg. Cee n. 2081/93; qualora l'apprendista sia portatore di handicap, tali limiti di età sono elevati di due anni.

### **22.2 - Qualifiche e Mansioni**

Gli Istituti di Istruzione aderenti all'ANINSEI possono assumere giovani con contratto di apprendistato per le seguenti qualifiche e mansioni:

- LIVELLO II      • tutte le qualifiche
- LIVELLO III     • tutte le qualifiche;
- LIVELLO IV     • tutte le qualifiche con esclusione del personale docente.

### **22.3 - Il Tutor**

Qualora sia prevista la presenza di un tutore, la funzione potrà essere ricoperta da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti. L'attività di tutoring è considerata a tutti gli effetti attività di docenza. La commissione paritetica nazionale stabilirà, entro 3 mesi dalla firma del CCNL di cui il presente accordo è parte integrante, eventuali indennità a favore dei tutor impegnati fuori dalla abituale sede di lavoro.

### **22.4 - Durata del rapporto di apprendistato**

Il rapporto di apprendistato ha durata massima di 24, 36 o 48 mesi secondo quanto prescritto dalla legge.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri istituti sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni. A conclusione del periodo di apprendistato, il lavoratore potrà essere assunto a tempo indeterminato e percepirà retribuzione prevista per il livello di inquadramento di cui al successivo art. 19 - parte seconda.

### **22.5 - Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per qualificarsi.

L'istituto ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

### **22.6 - periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 60 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

### **22.7 - La formazione dell'apprendista**

#### *a) Contenuti e modalità della Formazione*

Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione esterna all'azienda in applicazione del Decreto del Ministero del Lavoro così come previsto dall'art. 1 del DM 8 aprile 1998.

Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate dal Decreto Ministero del lavoro del 6/4/98 di applicazione delle norme di cui all'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Entro 3 mesi dalla firma del CCNL 1998/2001, le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa esterna all'azienda, secondo le previsioni del citato DM.

#### *b) Formazione esterna*

La formazione esterna all'azienda, pari a 150 ore annue, dovrà essere svolta in strutture formative accreditate ai sensi del comma 1, lettera c, della legge n. 24/6/97, n. 196.

Le ore destinate alla formazione esterna, sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

### **22.8 - Trattamento economico**

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ed allo stesso trattamento retributivo così parametrato:

- Primo semestre: 80 % della retribuzione globale in atto;
- Secondo semestre: 85 % della retribuzione globale in atto;
- Terzo semestre: 90 % della retribuzione globale in atto;
- Quarto semestre: 95 % della retribuzione globale in atto;
- Dal quinto semestre in poi 100% della retribuzione in atto.

In caso di malattia al lavoratore con rapporto di apprendistato è corrisposta a partire dal 4° giorno e per un massimo di 60 complessivi nell'anno solare, una retribuzione pari al 33% della retribuzione spettante; rimane il diritto alla conservazione del posto secondo quanto previsto dal successivo art. 40 - parte seconda.

### **Art. 23 - Contratti di riallineamento**

Le parti ribadiscono la convinzione che il settore debba costituire sistema governato sia dalle norme contrattuali che dalle vigenti normative di legge.

A tal fine individuano nei contratti di riallineamento, di cui all'allegato accordo nazionale parte integrante del presente CCNL, lo strumento più idoneo per adeguare le retribuzioni e le normative contrattuali in quegli Istituti che, operando al di fuori di qualsiasi regime economico e normativo, intendano aderire al presente CCNL.

### **Art. 24 - Contratto di lavoro ripartito (Job sharing)**

Le parti intendono rendere applicativo, in via sperimentale, il rapporto di lavoro ripartito, così come previsto dalla Circ. Min. Lav. 7 aprile 1998, n. 43, ai lavoratori inquadrati nell'area prima dei servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari

Con tale contratto due o più lavoratori assumono in solido l'impegno ad adempiere un'unica obbligazione.

Il contratto di lavoro stipulato per iscritto, deve indicare la misura percentuale rispetto all'orario contrattuale di cui all'art. 47 e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile ed annuale.

I lavoratori con contratto di lavoro ripartito possono determinare discrezionalmente la sostituzione o la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

La retribuzione deve essere corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione all'orario concordato.

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata della prestazione lavorativa, i lavoratori con rapporto di lavoro ripartito devono essere assimilati ai lavoratori con contratto di lavoro part time.

Le parti si incontreranno entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL per stabilire le modalità applicative del rapporto di lavoro ripartito in relazione ad alcuni istituti contrattuali quali le assenze, le ferie, i diritti sindacali.

## **PARTE SECONDA**

### **TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE**

#### **Art. 1 - Sfera di applicazione del Contratto**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro contempla, disciplina e tutela in maniera unitaria i rapporti di lavoro a tempo indeterminato tra le imprese educative, formative o scolastiche di Enti o privati che svolgono attività in Italia e all'estero qui di seguito specificate, ed il relativo personale dipendente:

- asili nido, micro-nidi e ludoteche
- scuole materne,
- scuole elementari,
- scuole secondarie di 1° e 2° grado, legalmente riconosciute e paritarie,
- conservatori musicali,
- accademie di belle arti,
- corsi di preparazione agli esami,
- scuole e corsi di istruzione professionale,
- scuole e corsi di formazione professionale non convenzionate,
- scuole e corsi di lingue,
- corsi di cultura varia,
- scuole di danza,
- scuole e corsi di libera arte,
- scuole e corsi di attività integrative scolastiche,
- corsi di doposcuola,
- scuole speciali per minori,
- scuole per corrispondenza,
- scuole e corsi a distanza,
- scuole interpreti e traduttori,
- scuole e corsi post-secondari,
- scuole e corsi parauniversitari e accademie.

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

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

#### **Art. 2 - Decorrenza e durata**

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti contrattuali per la parte normativa, il presente contratto decorre 1° gennaio 2002 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2005; per la parte economica il primo biennio decorre dall'1 gennaio 2002 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2003; il secondo biennio economico decorre dal 1 gennaio 2004 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2005.

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.

#### **Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali**

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

#### **Art. 4 - Ambito del rapporto**

Ai fini del presente contratto è Istituto d'istruzione il complesso delle attività educative, scolastiche e formative organizzate da Enti e privati.

L'Istituto è retto dal legale rappresentante, il quale ha la responsabilità dei rapporti con terzi.

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

Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale e civile e degli indirizzi programmatici dell'Istituto, nel rispetto delle norme costituzionali. Nell'ambito dell'indirizzo dell'Istituto i docenti partecipano con la direzione della scuola alla determinazione del programma e alle iniziative educative, nel rispetto delle finalità dell'istituto e nell'interesse dell'impresa.

### **TITOLO II – CLASSIFICAZIONE**

#### **Art. 5 - Classificazione**

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

##### **A- Area prima del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario**

###### **1 LIVELLO**

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

6. accudienti;
7. addetti alle pulizie;
8. bidelli;
9. personale di fatica;
10. inservienti ai piani;
11. lavoranti di cucina;
12. addetti alle mense;
13. custodi-portieri;
14. accompagnatori di bus;
15. addetti alla manutenzione ordinaria;
16. addetti al giardino;
17. oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

###### **2 LIVELLO**

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

- guardarobieri;
- autisti bus;
- infermieri;
- assistenti all'infanzia;
- assistenti di scuole materne;
- assistenti alle colonie ed ai convitti;
- portieri-centralinisti;
- tecnici di caldaie;
- operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'archivio e del protocollo, alla predisposizione degli atti inerenti l'ufficio di segreteria, all'assolvimento dei servizi 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;
- bagnini;
- modelli viventi;
- infermieri generici;
- camerieri specializzati nel settore per mansione unica;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

### 3 LIVELLO

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

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

### 4 LIVELLO

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

- segretari amministrativi: personale che, con funzioni di coordinamento in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni sulla base di direttive di massima impartite dalla Direzione o dal gestore e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile-amministrativo e didattico-organizzativo, adottati nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato a svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi nonché controllare la correttezza giuridica degli atti prodotti;
- addetti al telemarketing

## **B) Area seconda della docenza**

### 3 LIVELLO

sono inquadrati i lavoratori che svolgono una attività formativa non connessa o strettamente connessa ai processi evolutivi di istruzione che contribuisce all'educazione del bambino in età prescolare.

18. educatrici ed educatori di asilo nido,
19. lettori di lingua madre in parziale o totale presenza di docenti;
20. istruttori in attività parascolastiche anche sportive,;

### 4 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di varia natura, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare e per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni.

- Docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura;
- docenti in doposcuola, in attività integrative scolastiche;
- docenti in corsi per corrispondenza;
- docenti in corsi a distanza;
- insegnanti di scuola materna,
- educatori di convitto,
- assistenti sociali;

### 5 LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare. E richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica.

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

#### 6 LIVELLO

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

- Docenti di scuola secondaria di I e II grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma di laurea e la abilitazione all'insegnamento;
- docenti di educazione fisica, tecnica artistica e musicale;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

#### 7 LIVELLO

Sono inquadrati lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione: docenti in scuole e corsi per interpreti e traduttori, scuole e corsi post-secondari, istituti para-universitari, scuole speciali per minori, accademie.

### **C) Area terza direttiva**

#### 8 A LIVELLO

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

21. Direttori di scuole elementari e materne, di corsi di corrispondenza, di corsi liberi e di arte, di corsi di istruzione professionale, di corsi di lingue e di cultura varia; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

#### 8 B LIVELLO

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

22. Presidi di scuole secondarie di I e II grado legalmente riconosciute; presidi di scuole di preparazione agli esami; rettori di convitto; oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

### **Art. 6 - Mutamenti di qualifica**

Nel caso in cui il personale sia incaricato, per 6 giorni lavorativi consecutivi, di funzioni pertinenti ad un livello superiore sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro. Quando il periodo superi i 3 mesi anche frazionati in un anno, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui è stato assegnato comportano. Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza. Ove il mutamento di mansione affidata al dipendente sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, non comporterà promozione, anche nel caso di superamento del limite sopra indicato, ma solo differenza di retribuzione.



## **Art. 7 - Mansioni promiscue**

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

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

## **TITOLO - III ASSUNZIONE IN SERVIZIO**

### **Art. 8 - 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 esista. Esso deve inoltre contenere:

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

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

- a. libretto di lavoro;
- b. carta di identità o documento equipollente;
- c. codice fiscale;
- d. codice individuale del lavoratore agli effetti della disposizione assicurativa INPS in quanto posseduto;
- e. certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- f. documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
- g. ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.
- h. libretto sanitario;
- i. certificati di servizio prestato.

3. 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.

4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 6 della L. 112/1935, qualora il lavoratore presti la sua opera presso più datori di lavoro, il libretto dovrà restare depositato presso uno di questi, il quale dovrà rilasciare agli altri una dichiarazione attestante il deposito.

5. Entro 30 giorni dall'assunzione il datore di lavoro esplica gli obblighi di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152. L'istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

### **Art. 9 - Tirocinio e stage**

L'attività di tirocinio autorizzata dalla competente autorità scolastica non comporta per il tirocinante ai fini del presente CCNL alcun riconoscimento normativo e/o economico, ma, solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

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

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

### **Art. 10 - Assunzione personale in servizio nella scuola statale**

Non è permesso assumere personale in servizio presso la scuola statale.

Il personale assunto nella scuola statale è obbligato ad optare. L'assunzione comporta l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 51.

Sono fatte salve le disposizioni di legge sul part-time, con i limiti e nel rispetto delle compatibilità degli orari.

## Art. 11 - Periodo di prova

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

1 e 2 livello: 30 giorni

3 livello: 60 giorni

4, 5, 6 e 7 e livello: 4 mesi

8 A e 8 B livello: 6 mesi

Personale C.F.L. e tempo determinato 1 mese

Personale in apprendistato:

1°, 2° e 3° livello 30 giorni

4° livello 60 giorni

Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 1825/1924, convertito in L. 562/1926, il periodo indicato per i livelli 4, 5, 6, 7, 8 e 9 deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

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

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova gli verrà computato ad ogni effetto.

I dipendenti che abbiano maturato una anzianità uguale o superiore al periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso di riassunzione con le stesse mansioni, non devono ripetere il periodo di prova.

Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio e il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

## Art. 12 - Part-time

### A - NORME DI CARATTERE GENERALE.

1. Ai sensi del Decreto Legislativo n. 61/2000 e del successivo Decreto Legislativo n. 100/2001, gli Istituti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
2. Al personale docente di scuole materne, elementari e medie impegnato in attività e/o discipline curriculari si applica esclusivamente il part-time di tipo orizzontale su base settimanale, con esclusione del part-time limitato ad alcuni periodo dell'anno.
3. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'articolo relativo alle assunzioni.
4. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. Il rapporto di lavoro part time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.
6. Nei casi previsti dall'art. ... la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti.
7. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.
8. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.
9. Il personale dipendente a part time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full time.
10. La eventuale trasformazione dell'orario da part time a full time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

## **B – LAVORO SUPPLEMENTARE.**

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

12. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part time concordate é ammesso nella misura massima del 15% dell'orario part time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come ordinario.

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

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

## **C – CLAUSOLE ELASTICHE**

15. La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto pari al 15%.

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

### **Art. 13 - Reimpiego**

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

a) completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto dal successivo art. 33;

b) dare la precedenza, a parità di titoli culturali (diploma, laurea, abilitazione e specializzazione) ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'Istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale. Il lavoratore conserva tale diritto nei 24 mesi successivi alla data del licenziamento.

Al fine di estendere su base provinciale quanto previsto dalla lettera b, gli Istituti comunicheranno i nominativi del personale licenziato alle commissioni paritetiche regionali che provvederanno a redigere appositi elenchi da inviare agli Istituti.

### **Art. 14 – Trasferimento di istituzioni scolastiche**

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di istituzioni scolastiche, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste della legge n. 428 del 1990 e dal decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18.

## **TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE**

### **Art. 15 - Retribuzione mensile**

La retribuzione mensile lorda è composta dai seguenti elementi:

- paga base;
- indennità di contingenza;
- salario di anzianità;
- eventuale super-minimo e salario accessorio

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

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. 30 la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.

Agli Educatori di convitto la Direzione dell'Istituto può chiedere di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti.

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

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

#### **Art. 16 - 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. Il prospetto paga, da consegnare al dipendente contestualmente alla retribuzione, deve recare l'intestazione dell'ente gestore.

#### **Art. 17 - Tredicesima mensilità**

A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 16 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre, esclusi gli assegni familiari. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno vanno corrisposti tanti dodicesimi dell'ultima mensilità percepita pari ai mesi di servizio prestati. Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più o in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro ordinario medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto. Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate ad un mese intero.

#### **Art. 18 - Paga base**

Ai livelli di inquadramento definiti all'art. 5, Seconda parte, del presente contratto sono correlati i livelli retributivi della tabella del presente articolo.

I dipendenti che nei precedenti C.C.N.L. erano inquadrati in livelli retributivi diversi, mantengono la differenza retributiva mensile, ivi compresa quella relativa alla indennità di contingenza quale superminimo ad personam non riassorbibile.

livello	Retribuzione base al 31/12/01	Indennità di contingenza	Retribuzione totale al 31/12/01	Retribuzione totale al 1/1/03	Retribuzione totale al 1/9/2003	Una tantum Febbraio 2003
<b>I</b>	<b>365,15</b>	<b>435,94</b>	<b>801,09</b>	<b>841,09</b>	<b>861,09</b>	<b>100,00</b>
<b>II</b>	<b>384,95</b>	<b>437,02</b>	<b>821,97</b>	<b>861,97</b>	<b>881,97</b>	<b>100,00</b>
<b>III</b>	<b>425,64</b>	<b>438,92</b>	<b>864,56</b>	<b>904,56</b>	<b>924,56</b>	<b>100,00</b>
<b>IV</b>	<b>472,42</b>	<b>438,98</b>	<b>911,40</b>	<b>951,40</b>	<b>971,40</b>	<b>100,00</b>
<b>V</b>	<b>532,98</b>	<b>442,43</b>	<b>975,41</b>	<b>1015,41</b>	<b>1035,41</b>	<b>100,00</b>
<b>VI</b>	<b>532,98</b>	<b>442,43</b>	<b>975,41</b>	<b>1015,41</b>	<b>1035,41</b>	<b>100,00</b>
<b>VII</b>	<b>548,84</b>	<b>442,43</b>	<b>991,27</b>	<b>1031,27</b>	<b>1051,27</b>	<b>100,00</b>
<b>VIIIA</b>	<b>597,11</b>	<b>444,84</b>	<b>1041,95</b>	<b>1081,95</b>	<b>1101,95</b>	<b>100,00</b>
<b>VIIIB</b>	<b>653,95</b>	<b>448,07</b>	<b>1102,02</b>	<b>1142,02</b>	<b>1162,02</b>	<b>100,00</b>

Per i dipendenti assunti nel corso dell'anno 2002 la "una tantum" viene corrisposta per dodicesimi in base ai mesi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali anche i periodi superiori ai 15 giorni

#### **Art. 19 - Indennità di contingenza**

L'importo della indennità di contingenza maturata al 30 novembre 1991 è riportato nella seguente tabella comprensiva dell'EDR.

Eventuali successive variazioni e modifiche nei criteri di computo, che comunque intervenissero, devono essere concordate con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L..

La contingenza mensile del personale con orario inferiore a quello stabilito al successivo art. 30, per il rispettivo livello, si ottiene in proporzione al minor orario.

Contingenza al 31/11/91 comprensiva dell'EDR

LIVELLI	CONTINGENZA	
	Euro	Lire
I	435,94	844.091
II	437,02	846.188
III	438,92	849.863
IV	438,98	849.986
V	442,43	856.669
VI	442,43	856.669
VII	442,43	856.669
VIIIA	444,84	861.323
VIII B	448,07	867.583

#### **Art. 20 – Salario d’anzianità**

1. Il salario di anzianità è comprensivo di quanto precedentemente maturato come scatto di anzianità.
3. Il salario di anzianità, il cui importo lordo è di 15 euro mensili per tutti i livelli, è corrisposto mensilmente a partire 1 gennaio 2004. L’importo di cui al precedente comma è riproporzionato sulla base dell’orario di lavoro settimanale individuale, ridotto o part time.

#### **Art. 21- Commissione d'esame**

Ai docenti chiamati a far parte delle commissioni di esame, di ammissione, di idoneità, di licenza media, spetta una indennità giornaliera di euro 7,75 per le prime 5 ore.  
Tale indennità viene incrementata di euro 2,58 per ogni ora o frazione di ora successiva.  
L’indennità verrà corrisposta per tutti i giorni di effettiva presenza nelle commissioni d’esame.

#### **Art. 22 - Indennità di funzione**

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

#### **Art. 23 - 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 34 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 147;
- per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 139;
- per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 104;
- per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione mensili diviso 78.

Per i docenti dei livelli IV e V e VII con 1.196 ore si considera l’orario settimanale convenzionale di 23 ore.

#### **Art. 24 - 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, nei casi consentiti dalla legge e dal presente contratto, ha carattere di assunzione a tempo determinato.

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

#### **Art. 25 - Supplenze personale docente**

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto e dalla L. 230/1962, la supplenza deve essere proposta con contratto a termine, prima al personale già in servizio con orario parziale, 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 è affidata al personale già in servizio le ore di lavoro eccedenti l'orario assegnato vengono considerate lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali. Le ore eccedenti l'impegno massimo previsto dall'art. 30 sull'orario di lavoro verranno retribuite con la sola paga base e anzianità maturata aumentati del 50%.

Anche ai supplenti, secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13ma mensilità, il T.F.R. ed i giorni di ferie maturate, che assorbono il premio previsto dall'art. 5 della L. 230/1962.

#### **Art. 26 - Trattamento previdenziale**

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

In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 352/1978, convertito nella L. 467/1978, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS, contenente l'estratto conto delle retribuzioni corrisposte nell'anno solare precedente.

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

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

### **TITOLO V - TRATTAMENTO CONVITTUALE**

#### **Art. 27 - Trattamento convittuale**

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

#### **Art. 28 - Vitto e alloggio**

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

### **TITOLO VI - DURATA DEL LAVORO**

#### **Art. 29 - Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è di:

38 ore settimanali

- per il personale direttivo dei livelli ottavo A e ottavo B e per il personale non docente dei livelli primo, secondo, terzo, quarto.

36 ore settimanali per gli educatori di asilo nido e operatori di ludoteca

L'orario di cui al presente punto si raggiunge progressivamente secondo le seguenti scadenze:

- dal 1/1/2002, 38 ore settimanali;

- dal 1/9/2004, 37 ore settimanali;

- dal 1/9/2005, 36 ore settimanali.

Dal 1/9/2004, al fine di garantire l'estensione temporale di servizio, l'Istituto può richiedere di svolgere fino a 38 ore settimanali e l'educatore, nel rispetto della programmazione dell'Istituto, dovrà prestarle.

Le ore aggiuntive verranno recuperate sentiti i lavoratori durante i periodi di sospensione delle attività didattiche, come permessi retribuiti, anche conglobati o in aggiunta alle ferie.

34 ore settimanali

- per gli insegnanti di scuola materna (IV livello), fermo restando quanto previsto al successivo art. 32 - parte seconda;

- i modelli viventi;

24 ore settimanali

- docenti di scuola elementare (V livello)

- 18 ore settimanali

- per i docenti in scuole secondarie di I grado e II grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento (VI livello);

- per i docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale (VI livello);

- per i docenti in scuole secondarie di I e II grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

1.196 ore annuali, pari ad un orario mensile convenzionale di 99,67 ore (monte ore annuo/12 mesi = 1.196/12), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,83 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = 99,67) e ad un orario settimanale convenzionale di 23 ore (orario mensile convenzionale/4.33 = 99,67/4.33) comprensive anche delle ore di attività di istituto:

- per i docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura; docenti in doposcuola; docenti in attività integrative scolastiche; docenti in corsi per corrispondenza; docenti in corsi a distanza (IV livello);

• per i docenti in corsi di preparazione agli esami; docenti in corsi di istruzione professionale, docenti in corsi di lingue (V livello).

• per i docenti in scuole e corsi per interpreti e traduttori, scuole e corsi post-secondari, istituti para universitari, scuole speciali per minori, accademie (liv. VII).

Per i docenti a 1.196 ore annuali, valgono le seguenti disposizioni:

- ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, T.F.R., ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;

- le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni x orario giornaliero convenzionale = 30 x 3,83 = 115 ore), di festività sopresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = 4 x 3,83 = 15,32 ore), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive;

- non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;

- ai docenti a 1.196 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);

- l'orario effettivo di lavoro settimanale per i docenti a 1.196 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;

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

- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi committenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale: in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestatato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;

- la presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'istituto durante il periodo notturno, è equiparata ad un'ora di effettivo servizio ordinario.

Oltre alle ore di insegnamento e alle attività strettamente collegate, il personale docente delle scuole materne ed elementari e delle scuole legalmente riconosciute è tenuto ad effettuare tutte le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola per un numero di ore non superiore alle 110 nell'anno, quali:

- a) colloqui con i genitori;
- b) consigli di classe;
- c) scrutini periodici e finali;
- d) riunioni interdisciplinari dei vari corsi;
- e) attività di aggiornamento e programmazione;
- f) sostituzione di docenti assenti senza congruo preavviso e attività di sostegno;
- g) collegio dei docenti.

Tale numero viene ridotto a 60 ore annue massime per i docenti a orario inferiore o uguale alla metà dell'orario contrattuale.

Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente nell'anno scolastico saranno retribuite, senza maggiorazione alcuna, in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre in base alla quota oraria mensile in atto al mese di agosto.

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

Qualora intervenissero mutamenti strutturali dell'orario di lavoro, le parti si incontreranno per ridefinire la materia.

### **Art. 30 - Flessibilità**

Con riferimento esclusivo agli insegnanti di scuola materna, in servizio a tempo pieno, l'orario settimanale sarà di 33 ore settimanali qualora l'istituto adotti un regime di orario flessibile per far fronte ad esigenze organizzative.

Tale flessibilità si realizza con il superamento dell'orario contrattuale, di cui al precedente comma, fino ad un massimo di 4 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane l'anno.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'istituto riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro. L'Istituto, sentito il Collegio dei docenti, provvederà a comunicare, all'inizio dell'anno scolastico, per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate.

Per fare fronte ad esigenze relative alle attività di sostegno, in orario non curricolare, ed alla programmazione didattica, attuata nell'ambito dell'autonomia scolastica, che preveda una diversa articolazione del monte ore annuale previsto per ciascun curriculum e per ciascuna disciplina ai docenti delle scuole legalmente riconosciute potranno essere richieste ore eccedenti l'orario settimanale contrattuale nel limite complessivo di un terzo dello stesso e comunque non superiore a due ore settimanali per le attività di sostegno.

A fronte di tale prestazione di ore aggiuntive l'Istituto riconoscerà una pari riduzione di ore in altro periodo dell'anno di attività didattica ovvero giornate di ferie aggiuntive.

Le due ore settimanali per attività di sostegno sono ridotte ad una ora per lavoratori con orario settimanale inferiore alla metà dell'orario settimanale pieno.

Resta comunque fermo quanto disposto nel successivo art. 30 sul potenziamento e prolungamento di orario.

### **Art. 31 – Potenziamento/prolungamento orario**

E' facoltà dell'Istituto adottare uno dei sottoindicati regimi di orario:

#### **a. *Potenziamento***

1. L'orario di cui all'art. 30, Seconda Parte, per il personale docente, fatta esclusione per i docenti a 1.196 ore annuali, può avere un potenziamento da 0 a 300 ore annue.

2. L'orario di cui al precedente comma è affidato nell'ambito di ciascun anno scolastico nel periodo compreso tra il 1 settembre e il 31 agosto, fatto salvo il godimento delle ferie ordinarie.

E' affidato con un orario che non superi globalmente:

- 40 ore settimanali per gli insegnanti di scuola materna;
- 32 ore settimanali per gli insegnanti di scuola elementare;
- 30 ore settimanali per gli insegnanti di scuole legalmente riconosciute di 1 e 2 grado, per i docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale, e per gli insegnanti tecnico-pratici negli istituti legalmente riconosciuti, industriali, professionali, di chimica e fisica, ottica e odontotecnica.

Per gli insegnanti in forza alla data di stipula del presente contratto, il potenziamento di orario può essere richiesto entro il 31 dicembre di ciascun anno, è subordinato alla accettazione dell'insegnante ed è



retribuito solo per le ore effettivamente lavorate con una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione globale oraria in atto, da corrispondersi nel mese successivo a quello di competenza.

Per gli insegnanti di nuova assunzione il potenziamento può essere richiesto entro il 31 dicembre di ciascun anno, deve essere accettato dall'insegnante ed è retribuito interamente dal momento dell'assegnazione fino al 31 agosto dell'anno scolastico in corso, in aggiunta alla retribuzione mensile e con la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione globale oraria in atto.

Tale potenziamento è affidato per soddisfare le attività che qui di seguito sono riepilogate:

- attività di recupero;
- attività di integrazione;
- attività di gestione della biblioteca;
- attività di prolungamento di orario di cattedra;
- sussidi didattici;
- supplenze per assenze brevi o saltuarie, e tutte le altre attività comunque inerenti alla sua specifica professionalità e nel pieno rispetto della stessa.

#### *b – Prolungamento*

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

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

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

Agli educatori di convitto con 38 ore settimanali può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 44 ore settimanali.

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

Per ciascuna delle ore rispettivamente oltre la 18.ma, la 24.ma, la 34.ma e la 38.ma (1) verrà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, una quota pari ad altrettanti 18.mi, 24.mi, 34.mi e 38.mi dell'80% delle rispettive retribuzioni globali in atto.

(1) 37.ma e 36.ma per gli educatori di asilo nido e operatori di ludoteca con le decorrenze di cui all'art. 31

### **Art. 32 - Completamento d'orario**

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

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

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

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

### **Art. 33 - Riduzione d'orario**

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

Tali variazioni interesseranno l'intero istituto dopo che siano state diminuite le ore assegnate in applicazione dei precedenti art. 30 e 32, per un eventuale prolungamento d'orario. Tali variazioni dovranno essere comunicate e motivate per iscritto con le modalità previste per il preavviso di licenziamento.

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

### **Art. 34 - Lavoro notturno, festivo, straordinario**

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle 6 antimeridiane; per gli istituti che svolgono corsi serali protrattenti oltre le ore 22.00, sono considerate notturne le ore a partire dall'ora in cui terminano usualmente le lezioni.

E' considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni di festività nazionali.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro ed espressamente assegnato dal legale rappresentante dell'istituto o dal preside, se delegato.

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente C.C.N.L.. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia stato autorizzato. Al personale non docente potrà essere richiesto lavoro straordinario fino a un massimo di 162 ore all'anno.

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

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

- lavoro notturno: 25%;

- lavoro festivo: 40%;

Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come al precedente art. 20, moltiplicata per i seguenti coefficienti:

-lavoro straordinario diurno feriale: 1,25;

-lavoro straordinario notturno feriale: 1,45;

-lavoro straordinario festivo: 1,50;

-lavoro straordinario notturno festivo: 1.65.

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

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

### **Art. 35 - Ferie**

Tutti i dipendenti, compresi quelli assunti con contratto part-time o ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 30 giorni lavorativi per ciascun anno scolastico.

Agli effetti del computo del periodo di ferie la settimana lavorativa si considera, quale che sia la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro, di 6 giorni lavorativi.

Compatibilmente alle esigenze dell'istituto le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività scolastica.

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

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

Le ferie sono irrinunciabili.

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

Il periodo di ferie ha normalmente carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi, compatibilmente con le esigenze dell'istituto.

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

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

Il calendario delle ferie sarà definito dal Legale Rappresentante previa consultazione con la R.S.I., ove esista, di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive e sono pertanto da considerarsi giornate lavorative a tutti gli effetti.

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

### **Art. 36 - 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 recupero di 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.

### **Art. 37 - Riposo settimanale**

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

## **TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 38 - Assenza per malattia**

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

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

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

### **Art. 39 - Aspettativa per malattia**

Nei confronti del dipendente ammalato o infortunato la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dal precedente art. 37, sarà prolungata, a richiesta documentata del dipendente, per un ulteriore periodo di aspettativa, senza retribuzione, non superiore a mesi sei. Detto periodo di aspettativa per malattia non è computabile ad alcun effetto.

### **Art. 40 - 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 gg. di anticipo.

Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

### **Art. 41 - Tutela della maternità, della paternità e congedi parentali**

#### **A – NORME DI CARATTERE GENERALE**

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 decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente contratto e stabilito nel presente articolo.

Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto, sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria post partum.

Nei primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.

Per la fruizione di tale diritto, il lavoratore deve presentare apposita richiesta secondo le disposizioni INPS vigenti.

Il diritto di astenersi dal lavoro é riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.

Durante il periodo di astensione facoltativa il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire, un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera.

Il beneficio spetta:

- fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
- fino agli otto anni se il reddito del singolo genitore interessato, sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.

La richiesta di astensione deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 15 giorni di calendario. Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di astensione.

Non può essere richiesto l'orario flessibile/potenziato di cui agli artt 47 (70 ore) e 27 (orario supplementare), alle lavoratrici madri nel periodo di tutela previsto dalla vigente normativa.

#### **B.- RIPOSI GIORNALIERI**

I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10 legge n° 1204/71) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.

I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.

In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

#### **C – MALATTIA FIGLIO**

La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.

Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'Inps, i permessi per malattia figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione.

Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della legge n° 53/2000.

#### **D - PERMESSI PER ESAMI PRENATALI**

Ai sensi del D.L.vo 25 novembre 1996, n° 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

### **Art. 42 - Servizio militare**

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 303/1946, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di

lavoro per riprendere servizio, in mancanza di ciò il rapporto di lavoro è risolto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'Istituto, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nella anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali e saltuari.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della L. 772/1972, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della L. 49/1987, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

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

#### **Art. 43 - Aspettativa e permessi 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.

I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti comma, non usufruiscono di aspettative, hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalla vigenti normative di legge e dal presente contratto.

#### **Art. 44 - Congedi per eventi e cause particolari.**

1. Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla L. 53/2000 art. 4 comma 2 e dal Dlgs. 278 del 21 luglio 2000, un congedo per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni, per gravi motivi relativi alla situazione personale della propria famiglia, dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap

#### **Art. 45 - Diritto allo studio**

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali

Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di formazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

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

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

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

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

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la direzione/presidenza di istituto. In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessario, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere

ad esigenze specifiche. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della legge n. 300/70 e alle disposizioni di cui alla legge n. 53/2000.

#### **Art. 46 - Permessi retribuiti**

Il lavoratore ha diritto a fruire:

a) di permessi retribuiti per la partecipazione a prova di esame di regolari corsi di studio (art. 10, L. 300/1970);

b) di permessi retribuiti fino ad un massimo di giorni 6 per ciascun anno scolastico per la partecipazione a corsi di aggiornamento o per comprovati e seri motivi familiari (lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale) che riguardino il coniuge e i parenti del lavoratore entro il 2 grado in linea diretta ed in linea collaterale; i permessi se non goduti nell'anno, non sono recuperabili

c) fino a 4 giorni per anno scolastico per documentate urgenti ed inderogabili esigenze.

I permessi di cui alla lettera c) saranno recuperati nell'anno scolastico.

#### **Art. 47 - Permessi non retribuiti**

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

Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

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

#### **Art. 48 - Permessi elettorali**

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

#### **Art. 49 – Aspettativa**

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

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

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

### **TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 50 - Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente contratto.

Il preavviso non può essere dato al lavoratore assente per malattia, nè 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:

- livelli 1 e 2: mesi 1 fino a 10 anni di servizio;

mesi 2 oltre 10 anni di servizio;

- livelli 3-4-5-6-7: mesi 3

- livelli 8A e 8B: mesi 4.

Il periodo è di un mese per i contratti di formazione lavoro qualunque sia il livello.

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.

### **Art. 51 - 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. 52 - Risoluzione del rapporto di lavoro**

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

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

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

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

La facoltà di cui alla L. 54/1982 deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età pensionabile. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare il rapporto di lavoro per motivi didattici, oltre l'età pensionabile, ma non necessariamente fino al 65° anno di età.

### **Art. 53 - Decesso del lavoratore**

In applicazione dell'art. 2122 c.c. la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa, al T.F.R. di cui all'art. 2120 c.c. e art. 55 del presente contratto e all'indennità di una mensilità in conformità dell'art. 2118 c.c.

### **Art. 54 - Licenziamento per mancanze**

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ordinario disposta dal legale rappresentante dell'Istituto può avvenire per iscritto in qualsiasi periodo dell'anno con la corresponsione del T.F.R. ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c., con rispetto del preavviso.

Il licenziamento del dipendente, quando ricorrano gli estremi della L. 604/1966, della L. 300/1970 e della L. 108/1990 non può avvenire che per giusta causa e/o per giustificato motivo. Sono da considerarsi, tra gli altri motivi che giustificano il licenziamento:

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

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

### **Art. 55 - Disciplina dei licenziamenti individuali**

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

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

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

Il lavoratore può chiedere, entro 15 gg. dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 gg. dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.

Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o giustificato motivo.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

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

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Per quanto non previsto sia per la fase di conciliazione, che per eventuali riassunzioni o risarcimento danni, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

### **Art. 56 - Disciplina dei licenziamenti collettivi**

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura definitiva della scuola e quindi al licenziamento di tutto il personale dipendente, l'Istituto deve seguire le procedure previste dalla legge n. 223/91. Nel caso di riduzione di classi e sezioni, dovuta a verificata contrazione della popolazione scolastica rispetto all'anno precedente, l'Istituto procederà al licenziamento di parte del personale, sempre nel rispetto della legge n. 223/91, dopo aver diminuito le ore assegnate per il prolungamento d'orario, come da art. 33 - seconda parte - con i seguenti criteri:

- Il provvedimento nei casi di riduzione di orario e/o risoluzione del rapporto di lavoro verrà assunto prioritariamente, nell'ordine, nei confronti di:

- 1) coloro che godono di pensione ordinaria;
- 2) coloro che sono in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'art. 51 del presente contratto;

- Successivamente per il:

a. personale docente a parità di titoli di studio, abilitazioni e specializzazioni specifiche previste dall'ordinamento scolastico si procederà con i seguenti ulteriori criteri di precedenza:

- 1) coloro che percepiscono reddito prevalente da altra attività lavorativa;
- 2) coloro che hanno minore anzianità di servizio, anche se assunti per un indirizzo diverso purché compreso nello stesso complesso scolastico;
- 3) coloro che hanno minori carichi di famiglia, desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF;
- 4) coloro che hanno minore età anagrafica.

b. Per personale non docente si seguirà il seguente ordine di precedenza:

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

Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalla dichiarazione IRPEF per le maggiori detrazioni e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore età anagrafica.

5. In caso di passaggio a qualifica comportante mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuito il livello e la retribuzione.

### **Art. 57 - Formulazione delle graduatorie**

Saranno formulate graduatorie d'Istituto sulla base dei criteri di cui all'art. 53 per i singoli ordini e gradi di scuola (scuola materna, elementare, corsi secondaria ecc.)

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

Le graduatorie devono contenere anche l'orario contrattuale individuale di riferimento.

Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie saranno valutati i titoli culturali (abilitazione, laurea, diploma e specializzazioni in relazione al livello di appartenenza) e di servizio.

L'Istituto ha 15 giorni di tempo dal ricevimento del ricorso del lavoratore per apportare eventuali correzioni. In caso di conflitto è competente, in prima istanza, la Commissione paritetica regionale.

### **Art. 58 - Restituzione di documenti**

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

### **Art. 59 - Trattamento di fine rapporto**

Dal 1 giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo quanto previsto dalla L. 297/1982.

## **TITOLO IX - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 60 - Regolamento interno**

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



### **Art. 61 - Doveri del lavoratore**

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, data la peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:

- a) di esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) di osservare l'orario di servizio;
- c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) di rispettare e far rispettare agli alunni il regolamento interno dell'Istituto;
- e) di osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
- f) di mantenere il segreto d'ufficio;
- g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- h) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.

Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:

- i) di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
- l) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
- m) di comunicare all'istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private semprechè compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, semprechè compatibile.
- n) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

### **Art. 62 - Provvedimenti disciplinari**

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

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

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

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

Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti comma, sono inefficaci.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

### **Art. 63 - Tentativo obbligatorio di conciliazione**

In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 c.p.c. e seguenti, così come modificati ed integrati dal D. Lgs n. 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la direzione generale del lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

### **Art. 64 - Rinvio alle leggi**

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella L. 300/1970, nella L. 604/1966, nella L. 108/1990, nella L. 223/1991

### **Art. 65 - Articolato contrattuale.**

Il presente CCNL si articola in due parti di rispettivi 24 e 65 articoli e di numero 8 allegati, che ne formano parte integrante.

**Allegato n. 1**

**ACCORDO TRA ANINSEI e OO.SS. DI CATEGORIA SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI**

In considerazione della crisi in cui versano alcuni istituti scolastici aderenti all'ANINSEI, con conseguenti riduzioni di orario e diffusi licenziamenti del personale, le parti convengono di utilizzare ove necessario ed ampiamente documentato, ai sensi e agli effetti degli artt. 4 e 24 della legge 223/91 e dell'art. 5 della legge 236/93, su basi certe ed uniformi, lo strumento legislativo dei contratti di solidarietà difensivi al fine di salvaguardare i livelli occupazionali.

L' ANINSEI s'impegna ad informare, entro tempi brevi tutti gli istituti scolastici sulle procedure previste agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91 e all'art. 5 della legge n. 236/93, evidenziando gli obblighi derivanti dalla loro applicazione secondo lo schema tecnico/operativo parte integrante del presente accordo.

Le parti convengono che le Commissioni Paritetiche sono la sede di valutazione ed approvazione delle richieste per l'accesso ai C.d.S.

La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere informata sull'avvio delle predette procedure e su gli eventuali accordi di solidarietà sottoscritti e depositati presso Direzione provinciale del lavoro di competenza.

**CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ADERENTI ALLA ANINSEI**

**CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI (art. 5, L.n. 236/93)**

**Le Caratteristiche del C.d.S. difensivo.**

**1) definizione:** il CdS è un accordo tra le parti (OO.SS. e datori di lavoro) il cui aspetto qualificante è lo "scambio" tra una riduzione di orario (da concordare caso per caso), con una proporzionale riduzione della retribuzione e una rinuncia da parte dell'istituto a procedere alla riduzione di personale per la vigenza dell'accordo stesso. il personale eccedente è tenuto in servizio attraverso quote di riduzione dell'orario di lavoro individuale, estese anche nei confronti dei lavoratori non direttamente coinvolti nell'esubero. Da qui la definizione di "contratto di solidarietà difensivo", in quanto prevede una rinuncia da parte di tutti i lavoratori (orario di lavoro e retribuzione) a favore di colleghi dichiarati in soprannumero.

**2) Finalità:** Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'istituto.

**3) Prerequisiti:** il CdS si può applicare in Istituti con più di 15 dipendenti. Il CdS può essere avviato dopo che l'istituto abbia aperto la procedura prevista dalla Legge n.223/91, artt. 4 e 24, per i licenziamenti collettivi (almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni), al fine del mantenimento dei livelli occupazionali e quindi del ritiro dei licenziamenti.

**4) durata :** da 12 a 24 mesi (prorogabili).

art. 1, c.2, L. n. 863/84

art. 7, c.1, L. n. 48/88.

L. n. 223/91

L. n. 236/93

L. n. 451/94

DL. n. 510/96

**5) natura:** temporanea riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione. La percentuale di riduzione è concordata, sentiti i lavoratori, sulla base di parametri certi, quali ad esempio gli allievi iscritti, le rette, il numero classi attivate, il personale impegnato e il personale in esubero.

Il termine di confronto per l'accertamento dello stato di crisi è l'Anno Scolastico precedente.

**6) aumenti temporanei dell'orario di lavoro:** Nel CdS sono determinate modalità attraverso le quali l'Istituto, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento i limiti del normale orario individuale ridotto in ragione del CdS.

art. 5, c. 10 e 11, L. n. 236/93.

**7) Integrazione salariale:** 50% della retribuzione persa, ripartita in parti uguali tra il lavoratore e il datore di lavoro.

art. 9, c.3, DL 515/95

art. 6, DL n. 300/96

L. n. 451/94

L. n. 236/93

DL. n. 510/96

**8) Benefici contributivi:** I datori di lavoro versano una contribuzione assistenziale e previdenziale in rapporto all'orario ridotto. Al lavoratore spettano i contributi figurativi, da accreditarsi d'ufficio, validi ai fini di tutte le pensioni, nella misura corrispondente all'intera retribuzione persa.

art. 9,c.4, DL 515/95

art. 1, c.4, L. n. 863/84 I

### **La procedura**

**1)** L'Istituto comunica alle **R.S.A.**, alle **OO.SS.** firmatarie del CCNL e alla **Direzione provinciale del lavoro** le ragioni per cui intende aprire la procedura per il ricorso ai licenziamenti collettivi, prevista agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91 (almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni).

**2)** Le R.S.A./R.S.U. e le OO.SS. comunicano, **entro 7 giorni** dal ricevimento della comunicazione, all'Istituto di aderire all'**ESAME CONGIUNTO** al fine di individuare possibili soluzioni alternative ai licenziamenti (CdS). La durata dell'esame congiunto è di 45 giorni in sede sindacale e di 30 giorni in sede amministrativa.

**3)** In sede di esame congiunto, l'Istituto, che può farsi assistere dall'associazione datoriale cui aderisce, fornisce alle OO.SS.

a) L'elenco del personale iscritto al libro matricola (C.T.I., C.T.D., Part-Time, C.F.L.)

L'elenco deve contenere l'orario settimanale, la qualifica, il livello, la data di assunzione di ciascun dipendente.

**I dati riportati in elenco devono riferirsi all'anno scolastico precedente a quello per il quale si chiede il CdS.**

b) Documenti contabili riguardanti le entrate e le uscite, ovvero il bilancio di previsione per l'anno scolastico in corso.

c) Elenco (o numero) degli alunni iscritti per ogni classe. I dati devono riguardare l'anno scolastico precedente quello di attuazione del CdS e quello in corso.

d) Le classi che s'intendono sopprimere per mancanza di iscrizioni, o per cause diverse, nell'anno scolastico di applicazione del CdS.

e) Il personale che s'intende licenziare a causa della chiusura di classi e/o per penuria di iscrizioni e relativi criteri di scelta.

**4)** Le OO.SS., le R.S.A. e le organizzazioni Datoriali, a seguito dell'analisi dei documenti prodotti, individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'Istituto.

**5)** Le OO.SS. consultano i lavoratori sull'ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà. L'assemblea dei lavoratori può esprimere parere favorevole a maggioranza degli aventi diritto. Il contratto di solidarietà, nei termini definiti in sede di assemblea dei lavoratori, è vincolante per tutto il personale.

**6)** La percentuale di riduzione prende a parametro di riferimento vincolante, gli orari individuali dell'Anno Scolastico precedente a quello di applicazione del CdS e su questi è applicata la percentuale di riduzione di orario concordata.

**7)** Le parti definiscono e sottoscrivono l'accordo di solidarietà. Il verbale di accordo viene inviato alla direzione provinciale del lavoro.

Il verbale di accordo può essere sottoscritto anche presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione (chiusura della fase amministrativa).

Ad accordo raggiunto e definito, il datore di lavoro deve inoltrare alla Direzione provinciale del lavoro:

- CCNL applicato
- orario di lavoro ordinario e sua applicazione
- apertura della procedura di mobilità ed elenco degli esuberanti
- motivi dell'esuberante
- decorrenza e durata del CdS
- forma della riduzione dell'orario e sua articolazione
- commisurazione dell'orario medio settimanale
- eventuali deroghe all'orario concordato

### **I contenuti:**

L'accordo di solidarietà deve esplicitamente contenere:

**1)** L'impegno da parte dell'Istituto a non ricorrere a licenziamenti e riduzioni di orario, per l'intera vigenza del contratto di solidarietà (12 o 24 mesi).

**2)** Data di inizio e di scadenza del contratto di solidarietà.

**3)** Percentuale di riduzione di orario e corrispondente riduzione di salario da applicare sugli orari e le retribuzioni individuali a partire da e fino a (al termine del CdS vengono ripristinati i precedenti regimi di orario e retribuzione)

Per quanto attiene la docenza la riduzione deve essere applicata sull'orario individuale, una volta espletato quanto previsto dall'art. 29 "orario di lavoro" del CCNL. La riduzione deve computarsi su base annua per meglio definire e quantificare l'ammontare complessivo in riduzione e l'ammontare complessivo del nuovo orario.

**4)** Determinazione dell'orario **di lavoro settimanale medio o convenzionale** per ciascun dipendente sulla base della riduzione in percentuale concordata (flessibilità dell'orario di lavoro).

**5)** Costanza della retribuzione nei periodi in cui il personale, per effetto della flessibilità dell'orario di lavoro, sarà a 0 (zero) ore.

*(es: un dipendente che nell'anno scolastico 1998/99 ha svolto un orario settimanale di docenza di 18 ore, sarà impegnato per l'anno scolastico 1999/2000 per un numero di ore inferiore, pari a 18 ore meno la percentuale di riduzione prevista dal contratto di solidarietà. L'istituto potrà, comunque, chiedere al dipendente con orario ridotto un impegno settimanale di cattedra superiore all'orario medio settimanale, fino al raggiungimento dell'orario settimanale precedente, in questo caso fino ad un massimo di 18 ore. Il dipendente, quindi, che avrà effettuato 18 ore settimanali di docenza per un certo numero di settimane, nelle rimanenti settimane di recupero sarà a zero ore con normale retribuzione).*

**6)** determinazione dei periodi di "recupero" al di fuori del periodo di ferie

**7)** Deroghe ad alcune norme contrattuali:

dimissioni: non può essere richiesta al dipendente che rassegni le dimissioni, nell'arco di vigenza del contratto di solidarietà, l'indennità sostitutiva di preavviso.

**8)** Controllo periodico sull'attuazione del contratto di solidarietà attraverso una corretta informazione alla/e R.S.A. di Istituto o alle OO.SS. firmatarie del CCNL e dell'accordo di solidarietà.

**9)** Le riduzioni di orario di docenza e di attività accessorie e quindi di salario saranno oggetto di richiesta di contributo previsto dall'art. 5, L. n. 236/93 e dal DL n. 510 dell'1/10/96.

**10)** Pubblicazione mensile delle ore lavorate con l'indicazione del numero delle ore oltre l'orario ridotto in ragione dell'accordo di solidarietà. Le ore di attività svolte oltre il massimo consentito (orario di lavoro settimanale individuale dell'anno precedente) dovranno essere retribuite come straordinario al superamento del monte ore annuo ridotto.

**11)** divieto di fusione e/o di accorpamento di classi e di indirizzi.

**12)** In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme previste dalla L. n. 428/90, art. 47 a dall'art. 2112 cc. e dal d.lgs n. 18 del 2/2/2001.

**13)** Adeguamento delle norme presenti in caso di nuovi interventi legislativi.

**14)** La violazione di uno solo dei punti previsti dall'accordo di solidarietà, determina la decadenza dello stesso.

**15)** Richiesta da parte del datore di lavoro all'INPS della copertura previdenziale per le ore perse in applicazione del contratto di solidarietà, secondo quanto previsto dalla L. n. 863/84 e dalla L. n. 236/93.

**16)** Per quanto non previsto dal presente accordo di solidarietà si fa esplicito riferimento a quanto contemplato dal CCNL di categoria e alle disposizioni di legge ivi compresa la Legge 236/93. La violazione di uno solo dei punti previsti dal presente accordo ne determina la sua decadenza.

**17)** Per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relativamente all'applicazione del seguente accordo, riguardante i rapporti di lavoro nell'Istituto, trovano composizione prioritariamente in sede di Commissione Paritetica Regionale ed in assenza in sede di Commissione Paritetica Nazionale. E' sempre salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di esperire ogni altra procedura prevista dalle vigenti normative.

## **Allegato n. 2**

### **ACCORDO TRA ANINSEI e OO.SS. DI CATEGORIA SUI CONTRATTI DI RIALLINEAMENTO**

#### **Le parti**

Considerato l'Accordo Interconfederale del settembre 1996 tra il Governo e le Parti Sociali nella parte in cui si conviene di regolarizzare il lavoro sommerso attraverso i contratti di gradualità anche al fine di rafforzare l'iniziativa categoriale;

Visto l'art. 5 del Decreto Legge n. 510/96, convertito in legge 28 novembre 1996, n. 608, recante le disposizioni in materia di contratti di riallineamento;

Visto l'art. 23 della legge 24 giugno 1997, n. 196, recante le disposizioni in materia di contratti di riallineamento retributivo; ravvisata la necessità, anche in funzione delle normative in via di definizione, che riguardano il settore della Scuola non Statale, di rendere omogenee al CCNL ANINSEI, le normative e le retribuzioni sino ad oggi applicate da alcuni istituti di istruzione, attraverso il ricorso ai contratti di riallineamento retributivo,

## concordano quanto segue:

**1) Soggetti beneficiari.** A decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo Nazionale, tutti gli istituti di istruzione operanti nei territori individuati all'art. 1 della legge 10 marzo 1986, n. 64 e all'art. 1 del D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218 e successive integrazioni, che non abbiano, prima della firma del presente accordo, aderito ai CCNL di categoria e che intendano, per regolarizzare la loro posizione, aderire al CCNL ANINSEI, potranno adottare, ai sensi delle leggi citate in premessa, i contratti di riallineamento retributivo al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di consentire la regolarizzazione retributiva e contributiva, nonché di accedere ai benefici contributivi previsti dalle normative vigenti in materia.

**2) Ambito territoriale.** L'ambito territoriale, previsto dalle vigenti normative di legge in materia, entro cui è possibile stipulare i contratti di riallineamento è la provincia.

**3) Applicazione della normativa contrattuale.** Per accedere al programma di riallineamento retributivo, gli Istituti dovranno accettare integralmente la parte normativa del citato contratto nazionale, ed applicarlo a tutto il personale dipendente a decorrere dalla data di adesione all' accordo Provinciale.

**4) Programma di riallineamento.** Gli Istituti scolastici o assimilati di cui al n. 1 del presente accordo, che applicano un regime retributivo inferiore ai minimi contrattuali, fissati dal contratto ANINSEI, di riferimento, integrati con gli importi di cui al rinnovo del II biennio economico, adotteranno il programma di adeguamento delle retribuzioni, con ratei semestrali, per la durata massima di 36 mesi.

Il riallineamento graduale dei trattamenti economici dei lavoratori ai livelli di inquadramento previsti dal vigente CCNL, è comprensivo di tutte le voci inerenti agli articoli economici del CCNL in vigore e relative ai minimi tabellari integrati con gli importi di cui al secondo biennio contrattuale.

L'importo del salario di anzianità, di cui all'art. 20 del vigente CCNL soggetto al programma di riallineamento retributivo, sarà calcolato individualmente prendendo a riferimento la data di assunzione.

**5) Adesione.** L'adesione all'accordo di riallineamento retributivo da parte dell'Istituto che ne ha fatto richiesta, dovrà risultare dalla sottoscrizione di un verbale il cui contenuto sarà definito in ambito provinciale tra le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL e l' ANINSEI, nel rispetto di quanto al presente accordo.

Ai fini dell'applicazione dell'accordo saranno indette in ogni istituto le assemblee dei lavoratori, convocate e tenute dalle OO.SS. firmatarie dei contratti di riallineamento.

**6) Variazione ai programmi.** E' ammessa una sola variazione ai programmi di riallineamento contributivo, compresi quelli già stipulati, limitatamente ai tempi ed alle percentuali fissati dagli accordi provinciali, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 5 della legge n. 608/96.

**7) Rinnovo CCNL di riferimento.** In occasione rinnovo del CCNL ANINSEI di riferimento, il programma di riallineamento retributivo sarà riparametrato ai nuovi minimi tabellari.

**8) Contributi figurativi.** L'Istituto a seguito della adesione all'accordo provinciale, attiverà nei tempi e nei modi stabiliti dall'art. 23, lettera d) della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive integrazioni e modificazioni, tutte le procedure per l'accredito dei contributi figurativi a favore dei lavoratori dipendenti.

**9) Ruolo delle Commissioni Paritetiche Regionali.** Le Commissioni Paritetiche Regionali, ai sensi dell'art. 5, comma 6, della legge n. 608/96, sono gli organismi abilitati ad esprimere pareri agli Ispettorati Provinciali competenti per territorio e agli Istituti previdenziali, sulle modalità per contrastare forme di lavoro irregolare presenti nel territorio.

**10) Diritto all'informazione.** Al fine di garantire il diritto all'informazione sulle materie oggetto del presente accordo, gli Istituti devono dare preventiva informazione, sull'attuazione del programma di riallineamento retributivo, alle R.S.A. di Istituto.

**11) Notifica dell'accordo di riallineamento.** Gli accordi di riallineamento saranno depositati, a cura dell' ANINSEI, alle competenti Direzioni provinciali del lavoro e della massima occupazione e presso le sedi provinciali dell'Inps entro 30 giorni dalla stipula, ai sensi dell'art. 5, comma 2, della legge n. 608/96.

**12) Obbligo di applicazione del D. L.gs 626/94 e D.L.gs 242/96.**

L'applicazione del presente accordo di riallineamento è subordinato al rispetto da parte deòll'Istituto di quanto disposto dal D. L.gs 626/94 e dal D.L.gs 242/96

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, valgono le norme nazionali e regionali in materia.

Sono altresì fatte salve le disposizioni integrative previste dalle leggi regionali in materia.

### Allegato n. 3

## ACCORDO NAZIONALE ANINSEI E OO.SS. DI CATEGORIA SULLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE (D. LGS N. 626/94 - D. LGS N. 242/96)

### Le parti

VISTO il D. Lgs n. 626 del 19.9.1994 integrato dal D. Lgs n. 242 del 19.3.1996, il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;  
CONSIDERATO che le parti intendono definire tali aspetti applicativi, in base agli orientamenti di partecipazione che hanno ispirato le direttive della CEE;  
RAVVISATA l'opportunità di definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e la salute, le sue modalità d'esercizio nei posti di lavoro, la formazione della rappresentanza e la costituzione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs 626/94, degli organismi paritetici territoriali;  
RITENUTO che la logica, che fonda i rapporti tra le parti nella materia in questione, è quella di superare posizioni conflittuali, ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

### PRIMA PARTE

#### 1. IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

L'art. 18 del D. Lgs 626/94 al 1° comma precisa che "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza", fissa i criteri per la sua individuazione, e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi.

I luoghi di lavoro, a norma dell'art. 30 comma 4 debbono essere strutturati tenendo conto di eventuali portatori di handicap.

#### A) ISTITUTI FINO A QUINDICI DIPENDENTI

**A1.** Negli istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti all' ANINSEI, aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno (cfr. art. 18, comma 2).

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione. Altre modalità per l'elezione delle RLS possono essere individuate dagli organismi paritetici territoriali previsti dal CCNL.

**A2** L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti quelli con contratto a tempo indeterminato.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità risulterà eletto colui che ha maggiore anzianità di servizio.

Prima della votazione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione che viene comunicato subito al datore di lavoro.

L'incarico ha la durata di tre anni.

**A3** Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 19 del D. Lgs 626/94, negli istituti che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale d'elezione, il datore di lavoro comunica il nome dell'eletto, quale rappresentante per la sicurezza, alla Commissione Paritetica Regionale e questa alla Commissione paritetica Nazionale.

#### B) ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

**B1** Negli istituti che occupano più di 15 il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSI o RSU se presenti. (cfr. art. 18/6)

I permessi di cui al comma precedente sono pari a 18 ore annue per gli istituti con numero di dipendenti da 16 a 60; pari a 24 ore annue per gli istituti con più di 60 dipendenti.

**B 2** Negli istituti con più di quindici dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali. In assenza di tali rappresentanze, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 (cfr. lrt. 18, comma 3).

Nel caso di dimissioni, o di mancata accettazione dell'elezione, subentrano, come rappresentante per la sicurezza, e in via subordinata, i lavoratori che hanno ottenuto più voti durante l'elezione.

In questo caso allo stesso spettano le sole ore di permesso previste per la sua funzione. Il verbale con il nominativo del rappresentante per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione dell'istituto, che informerà la Commissione Paritetica Regionale e quella Nazionale, presso la quale si terrà il relativo elenco.

### **C) ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA ( art. 19 D.Lgs 626/94)**

**C 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.

**C2** La consultazione del rappresentante per la sicurezza, è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del D. Lgs 626/94, 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.

**C3** Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art. 19, comma 1, lett. e) e f) del D. Lgs 626/94.

Ha diritto inoltre di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art.4 comma 2, conservato presso l'istituto a norma dell'art.4 comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla normativa.

Per informazioni, inerenti l'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.

**C4** Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista al 10 comma lettera G dell'art. 19 del D.Lgs 626/94. 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 e deve contenere:

- conoscenze generali su doveri e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- conoscenze generali sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore.

Il datore di lavoro, in caso di rilevanti innovazioni sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori provvederà all'integrazione della formazione.

**C5** Negli istituti con più di quindici dipendenti 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. 11, comma 1 del D. Lgs 626/94, 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.

## **PARTE SECONDA ORGANISMI PARITETICI**

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dallo art. 20 del D. Lgs 626/94, fermo restando quanto previsto dal 2° comma dello stesso articolo, concordano quanto segue:

### **1. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE**

La commissione Paritetica Nazionale assume anche compiti in materia di igiene e sicurezza, e precisamente:

- promuove la costituzione di organismi paritetici regionali, (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;
- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli organismi paritetici regionali;

- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
  - - valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli organismi paritetici regionale, anche in relazione alla attuazione di progetti formativi in ambito locale;
- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici Nazionale e Comunitari;
- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni pubbliche;
- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento alle Amministrazioni competenti.

## **2. COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE**

Entro 180 giorni, dalla data del presente accordo a livello regionale, le Commissioni Paritetiche Regionali, coordinate con la Commissione Paritetica Nazionale, assumono, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine la Commissione Paritetica Nazionale di sua iniziativa, o su proposta delle Commissioni Paritetiche regionali, elabora progetti formativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro. Tali progetti formativi, elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate in seno alla Commissione Paritetica Nazionale, vengono comunicati alla Commissione Paritetica regionale.

La Commissione Paritetica Regionale, onde favorire la realizzazione delle iniziative proposte, oltre a tenere rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti istituzionali e non, operanti in materia di salute, sicurezza e prevenzione, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative specifiche.

### **PARTE TERZA COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

Fondamentale importanza, per una gestione condivisa e non conflittuale sulle materie della formazione e della rappresentanza nella prevenzione sul lavoro, assume in base al D. Lgs 626/94, la costituzione di organismi paritetici per la "composizione" di possibili conflitti.

Tali Organismi infatti rappresentano la prima istanza di risoluzione di controversie insorte nella "applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti".

Le Commissioni Paritetiche Regionali agiscono come organismi paritetici ai quali sono attribuite le funzioni di composizione in base all'art. 20 del D. Lgs 626/94. In particolare spetta ad esse:

- informare i soggetti interessati ai temi della salute e della sicurezza;
- tenere un elenco comprendente tutti i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti o designati nelle istituzioni scolastiche del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferire i dati sopracitati alla Commissione Paritetica Nazionale.

Le parti ribadiscono la convinzione che la questione della materia della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, sia realizzabile con soluzioni condivise ed attuabili.

Pertanto, in tutti i casi di controversie, relative all'applicazione delle norme sui diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire la Commissione Paritetica Regionale al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

La parte che ricorre alla Commissione Paritetica Regionale, ne informa le altre parti interessate. Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia alla normativa vigente.



#### Allegato n. 4

### ACCORDO QUADRO NAZIONALE ANINSEI E OO.SS. DI CATEGORIA PER LO SVOLGIMENTO DEI CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N.626/94.

VISTO il D. Lgs n.626/94, integrato e modificato dal D. Lgs n.242/96, il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

VISTO l'Accordo tra le OO.SS. di categoria e l' ANINSEI, che introduce nel settore della scuola non statale, la figura del Rappresentante dei lavoratori;

VISTA la lettera C, punto 3 bis, del citato accordo nazionale che attribuisce al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il diritto/dovere ad una adeguata formazione per l'espletamento dei compiti connessi alla funzione;

VISTO il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 16 gennaio 1997 sulla "individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione";

Si conviene quanto segue:

#### A) Modalità del corso di formazione per i R.L.S.

1. Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate Accordo Nazionale, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti è, l'incarico.
2. Il corso di formazione, i cui costi sono a carico dei datori di lavoro, potrà essere organizzato anche su base provinciale e/o regionale.
3. La durata minima del corso è di 32 ore, ripartite su non meno di 5 giorni lavorativi. Il R.L.S. è dispensato dallo svolgere attività lavorativa per la durata dell'intero corso. Qualora le ore di durata del corso fossero superiori all'orario settimanale individuale, le ore eccedenti vengono considerate come ore di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dal vigente CCNL.
4. Per la durata dell'intero corso spetta al R.L.S. la normale retribuzione e il rimborso delle spese di trasporto pubblico/collettivo sostenute per la frequenza.
5. In caso di assenza dal corso, per motivi non dipendenti dalla volontà del R.L.S. e comunque previsti dal vigente CCNL, il R.L.S. sarà chiamato ad un eventuale successivo corso, con rimborso delle spese di viaggio, secondo quanto riportato al punto 4.

#### B) Contenuti minimi in materia di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ruolo degli Organismi Paritetici.

La salute sui posti di lavoro è il risultato di un'azione congiunta, frutto della collaborazione tra le parti coinvolte. Per attuare concretamente tale principio, il presente accordo prevede interventi di formazione rivolti sia ai lavoratori che ai rappresentanti per la sicurezza.

Per i contenuti minimi della formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le parti, nel rispetto di quanto all'art. 1 del Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997, indicano nel successivo schema le specifiche materie oggetto del corso di formazione, che potranno comportare integrazioni e approfondimenti secondo i particolari indirizzi didattici di ciascun istituto.

Il comma 6 dell'art. 22 del D. Lgs 626/94 assegna agli Organismi paritetici un ruolo fondamentale e centrale per quanto riguarda la promozione e la progettazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da far assumere agli organismi stessi un importante ruolo di monitoraggio nelle varie fasi del processo formativo e pertanto è opportuno che vengano attivati e ricercati i necessari ed idonei collegamenti con tutte quelle strutture pubbliche e private, che potranno contribuire ai vari livelli alla realizzazione del percorso formativo, così come definito ai punti 1 e 2 della Seconda Parte dell'Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997.

#### SCHEMA FORMATIVO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

- 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 626/94; DPR n. 547/55, DPR n.303/56 ecc., in generale, Direttive comunitarie

3.2) il D. Lgs n. 626/94

3.3) definizione ed individuazione dei fattori di rischio

3.4) la valutazione del rischio: significato e procedure

3.5) 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 626/94

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 la Commissione Paritetica Regionale e da questa inviati alla Commissione Paritetica Nazionale.

### **C) La docenza**

Le parti concordano che lo svolgimento della docenza in ordine alle materie i cui contenuti vertono su diritti e doveri del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, di cui ai punti 4) e 5), possa essere affidata a docenti segnalati dalle OO.SS. di Categoria, firmatarie del CCNL, che comunicheranno i nominativi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo alla Commissione Paritetica Nazionale, che li trasmetterà alle Commissioni Paritetiche Regionali per competenza.

### **D) Obblighi del datore di lavoro**

I lavoratori, anche attraverso l'intervento dei loro R.L.S., devono ricevere, secondo il dispositivo legislativo, una formazione adeguata (art. 19, lettera g, D. Lgs 626/94 e art. 1 Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997).

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

- 1) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione.
- 2) Nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sui posti di lavoro.
- 3) Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.
- 4) Materie previste dall'accordo nazionale.

**Allegato 5**  
**ACCORDO NAZIONALE ANINSEI E OO.SS. DI CATEGORIA su TENTATIVO OBBLIGATORIO DI**  
**CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE**

Le parti convenute concordano quanto segue:

**Articolo 1**

Vengono costituite, all'interno delle Commissioni Paritetiche Regionali previste dal Contratto, Commissioni di conciliazione provinciali.

L'attività di segreteria è curata dalla Commissione paritetica regionale.

La Commissione di conciliazione provinciale è composta:

- a. un rappresentante dell'ANINSEI o FIINSEI a livello regionale;
- b. un rappresentante a livello provinciale e/o regionale di ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL a livello provinciale, alla quale il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione in sede sindacale per il tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato L'ANINSEI o FIINSEI o l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla commissione provinciale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata ar., fax –simile, consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La denuncia deve contenere gli elementi essenziali della controversia.

Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del D.Lgs 80/98 che decorre dalla data di ricevimento (lettera a.r. o fax) o di presentazione a mano della richiesta da parte dell'ANINSEI o FIINSEI o dell'Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

**Articolo 2**

La Commissione di conciliazione provinciale esperisce il tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410, 411 e 412 del codice di procedura civile, come modificati dalla L.533/73, dal D.Lgs 80/98 e dal D.Lgs. 387/98.

Il processo verbale di accordo, di parziale accordo e/o di mancato accordo viene depositato, a cura della Commissione di conciliazione, presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza per territorio.

Il verbale, redatto secondo quanto previsto dalla legge, deve, inoltre, contenere al suo interno:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia;
2. la presenza dei conciliatori, sia di parte sindacale che di parte datoriale, i quali abbiano depositate le firme presso la Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

I verbali di conciliazione, di mancato accordo e di parziale accordo, redatti in sei ( ) copie, debbono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni, sia di parte sindacale che da parte datoriale.

Due copie del verbale vanno depositate, a cura della Commissione di conciliazione, all'Direzione Provinciale del lavoro ai sensi e per gli effetti del 3° comma dell'art.411, dell'art. 412 del c.p.c. e dall'art.2113 del c.c., così come modificati dalla L.533/73, dal D.Lgs 80/98, dal D.Lgs 387/98 e da ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

**Articolo 3**

Qualora le parti, dopo l'invio della comunicazione del tentativo di conciliazione della controversia, che abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa, in sede di Commissione Provinciale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113, comma 4 del c.c., degli artt. 410 e 411 del c.p.c. come modificati dalla L.533/73 e dal D.Lgs 80/98 e dal D.Lgs 387/98 in sede di commissione territoriale di conciliazione.

A tal fine il lavoratore dovrà conferire mandato per iscritto al rappresentante dell'organizzazione sindacale componente della stessa commissione territoriale di conciliazione di riferimento.

La commissione di conciliazione, nel recepire l'accordo tra le parti nel processo verbale, verifica il merito dell'accordo stesso.

Le Organizzazioni sindacali per assicurare l'attuazione di quanto sopra, metteranno a disposizione a turno un loro rappresentante, provvisto dei requisiti previsti dalla legge.

#### **Articolo 4**

In attesa della costituzione, promossa dal lavoratore, del Collegio di conciliazione e arbitro di cui all'art.7 della L. 300/70 presso la Direzione Provinciale del lavoro, alla Commissione paritetica territoriale possono essere demandate le vertenze relative all'impugnazione di provvedimenti disciplinari per il tentativo di conciliazione.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, l'Associazione datoriale provvederà a darne comunicazione alla Direzione Provinciale del lavoro per l'archiviazione della richiesta del lavoratore di Costituzione del Collegio di conciliazione ed arbitro.

#### **Articolo 5**

Le vertenze collettive restano di competenza della Commissione paritetica regionale così come previsto dal CCNL.

#### **Articolo 6**

Le decisioni assunte dalla Commissione territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tale competenza resta di esclusiva pertinenza della Commissione Paritetica Nazionale così come previsto dal CCNL.

#### **Articolo 7**

Il presente accordo è finalizzato e si applica nei confronti dei soli associati ANINSEI I mezzi necessari per il funzionamento delle Commissioni Provinciali di conciliazione ed per lo svolgimento delle procedure inerenti, sono assicurati dalle quote di assistenza contrattuale previste.

Il presente accordo è entrato in vigore dall' 11 febbraio 2000.

## Allegato n. 6

### ACCORDO NAZIONALE ANINSEI E OO.SS. DI CATEGORIA PER LA STIPULAZIONE DI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO (L. 863/84, L. 407/90, L.451/94, L. 196/97)

Le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati all'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro.

A.N.I.N.S.E.I. e le OO.SS., ravvisano nel contratto di formazione e lavoro uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e giovanile.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni di legge vigenti al fine di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi una adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze del settore rappresentato.

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del contratto di formazione e lavoro.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine del contratto di formazione e lavoro per il personale non docente dei livelli II, III e IV.

Fatti salvi specifici accordi in deroga, ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa anche economica del presente contratto.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto dall'art. 8, seconda parte, nonché il periodo di prova, nei termini previsti dall'art. 11, seconda parte.

I contratti di formazione e lavoro dovranno essere predisposti e approvati secondo il disposto dell'art. 3, comma terzo, L. 863/84, così come modificata dall'art. 9 della L. 169/91.

Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, l'impresa è tenuta ad attestare agli uffici di collocamento territorialmente competenti l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti.

Si considerano conformi alla presente regolamentazione, ai sensi della L. 451/94:

- a) di tipo a.1) con una durata di 24 mesi, mirati all'acquisizione di professionalità intermedie;
- b) personale non docente dei livelli II III e IV;
- c) insegnanti della scuola materna del livello IV;
- d) personale docente dei livelli V e VI;
- e) personale docente con monte ore non inferiore a 500 ore annue;
- f) di tipo a.2) con una durata di 24 mesi, mirati all'acquisizione di professionalità elevate per il personale dei livelli VII A e VII B;
- g) di tipo b) con una durata di 12 mesi, mirati all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: (tutti i livelli escluso il I).

La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo a.2), di 80 ore per contratti di tipo a.1), di cui 40 ore teoriche mediante corsi da svolgersi presso le rispettive Associazioni Datoriali e 40 ore tecnico-pratiche e di 20 ore per i contratti di tipo b).

Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite Commissioni Paritetiche competenti per territorio.

In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili, conformemente alla L. 451/94 in materia di età, ore di formazione, retribuzione, durata e livello di inquadramento.

Potranno essere stipulati contratti di formazione e lavoro entro i seguenti limiti:

- docenti: fino ad un numero compreso tra il 50% ed il 100% del personale in servizio;
- non docenti: fino ad un numero compreso tra il 50% ed il 100% del personale in servizio.

Tali percentuali saranno definite attraverso accordi applicativi realizzati nell'ambito delle Commissioni Paritetiche Territoriali.

La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di formazione e lavoro.

L'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui all'allegato 1 ed il progetto sarà accompagnato da dichiarazione di impegno al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 149 del 1 aprile 1993.

I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica Commissione Paritetica territoriale per il parere di conformità ai fini della richiesta del nulla osta.

Le imprese che abbiano già attivato contratti di formazione e lavoro attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di richieste relative ad ulteriori assunzioni con contratto di formazione e lavoro, a comunicare alla Commissione Paritetica Territoriale l'esito dei precedenti contratti, anche con riferimento all'art. 8, comma sesto, della L. 407/90, come modificato dall'art. 16, D.L. 299/94, convertito nella L. 451/94.

Il parere deve essere emesso entro il limite massimo di 15 gg. dalla data di ricevimento, anche sulla base di specifici accordi applicativi territoriali. In tal senso le Organizzazioni firmatarie del presente contratto ratificheranno gli accordi territoriali applicativi in materia già in essere, ferma restando la procedura di cui sopra.

Le assunzioni dovranno essere attivate, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione, entro tre mesi dalla data del parere di conformità.

All'atto della richiesta del nulla osta l'Istituto/Ente dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'Azienda stessa ad una delle Associazioni firmatarie del presente CCNL.

Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro e agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro per il rilascio immediato del nulla-osta alle assunzioni da parte delle Sezioni Circostrizionali territorialmente competenti.

**Progetto standard di formazione lavoro**

FAC SIMILE (da riprodurre su carta intestata dell'istituto)

OGGETTO: Progetto di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 3, L. 863/84 e successive modifiche.

Il sottoscritto ----- nella sua qualità di ----- dell'istituto ----- sito in ----- (---- ) c.a.p. ----- Via ----- tel.----- esercente attività di ----- aderente ad----- Codice ISTAT/ o settore produttivo ----- Contratto applicato: CCNL per il personale dipendente da imprese formative gestite da enti o privati A.N.I.N.S.E.I.

Con organico di n. ----- dipendenti a tempo indeterminato di cui: alla data di presentazione del progetto

- Direttori -----
- Docenti -----
- Impiegati -----
- TOTALE -----

Precedente utilizzo dei contratti di formazione e lavoro:

Numero	Qualifiche	Tempi	% Conferme
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----

chiede che venga approvato il progetto di formazione e lavoro relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di:

Numero	Qualifiche	Livello iniziale di inquadramento	Livello finale di inquadramento
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----

N. complessivo delle unità interessate all'assunzione

durata del/i contratto/i di formazione lavoro:

Qualifiche	durata in mesi	tempi di assunzione entro il	entro il
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----

La formazione consisterà nell'impartire nozioni teorico-pratiche necessarie per lo svolgimento delle mansioni ed il conseguimento della qualifica oggetto della formazione stessa e consentirà l'inserimento graduale della formazione stessa e consentirà l'inserimento graduale nella posizione lavorativa sopra indicata, conseguente alla progressiva acquisizione delle capacità professionali.

In particolare:

- la formazione sarà, di norma, impartita presso i locali dell'Istituto, dove viene svolta l'attività lavorativa;
- i contenuti dell'istruzione avranno particolare riferimento a : -----

La formazione sarà realizzata sotto la guida del direttore di Istituto o di altre persone esperte, anche nel corso dello svolgimento delle attività lavorative.

La retribuzione sarà conforme a quella all'uopo prevista dal vigente CCNL per il personale dipendente da imprese formative gestite da enti o privati A.N.I.N.S.E.I..

Ai sensi della L. 1618/62 il sottoscritto dichiara che non vi sono stati negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione di personale con la stessa qualifica.

Ai sensi dell'art. 2, L. 675/77, non sono in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni del personale con la stessa qualifica.

Dichiara inoltre che il presente progetto standard non sarà applicato a giovani che abbiano già fruito di progetti formativi finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Dichiara infine di impegnarsi al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Istituto.

Allegati n. 1: Attestato da cui risulta l'iscrizione dell'Istituto all'A.N.I.N.S.E.I..

**Allegato 7**  
**ACCORDO INTERCONFEDERALE 16 APRILE 1998 PER LA DISCIPLINA**  
**DEL CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO EX ART. 11, COMMA 4,**  
**DELLA LEGGE 24 GIUGNO 1997, N. 196.**

Addì, 16 aprile 1998, presso il Ministero del Lavoro alla presenza del Ministro Onorevole Prof. Tiziano Treu, Confindustria e CGIL, CISL e UIL

— nel comune intento di promuovere e favorire tutte le occasioni di impiego offerte ai lavoratori ed in particolare ai giovani, dalla vigente legislazione;

— in adesione all'invito loro rivolto, ai sensi dell'art. 11, comma 4, della Legge 24 giugno 1997, n. 196, dal Ministro del Lavoro di concludere un accordo interconfederale in mancanza delle intese che la legge ha delegato ai contratti collettivi nazionali di lavoro;

— allo scopo di assicurare la possibilità di un tempestivo ricorso alla tipologia dei contratti di lavoro temporaneo, come definita nella citata L. 196/97, attraverso la individuazione di condizioni di agibilità tale da non pregiudicare né predeterminare l'esercizio dell'autonomia negoziale propria delle organizzazioni nazionali di settore che si riconoscono nella Confindustria e in CGIL, CISL e UIL.

Tutto ciò premesso, con il presente accordo, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva nazionale di categoria, le organizzazioni in epigrafe - ferma restando la validità delle specifiche regolamentazioni già concluse negli accordi di settore - provvedono a definire solo gli elementi che consentano in tutti i settori una prima applicazione della legge.

Il presente accordo decorre dal 16 aprile 1998 ed avrà efficacia fino a quando non sarà sostituito da apposita disciplina definita per ciascun settore merceologico fra le organizzazioni di Confindustria e di CGIL, CISL e UIL competenti a stipulare il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nel medesimo settore.

Con le finalità ed alle condizioni qui descritte, Confindustria e CGIL, CISL e UIL convengono:

1. La premessa è parte integrante dell'accordo.

2. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla Legge 24 giugno 1997, n. 196 e dal CCNL per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo firmato a Roma il 23 settembre 2002 da Confinterim - (Associazione Italiana Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo), Cgil, Cisl, Uil, Alai-Cisl, Cgil-NidiL, Cpo-Uil, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1, lettere b) e c), della legge stessa, anche per l'aumento delle attività nelle seguenti fattispecie:

— punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

— quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

— per l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

3. I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti al punto 2 del presente accordo, non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

4. Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lettera a), della L. 196/97, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle non rientranti tra le "professionalità intermedie" secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 31 gennaio 1995 sui contratti di formazione e lavoro e dalla sue eventuali specificazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

5. Ferma restando l'informazione di cui all'art. 21 del D.Lgs. 626/94, le attività di promozione di iniziative formative degli organismi paritetici di cui all'accordo interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 22 giugno 1995 sono estese anche ai prestatori di lavoro temporaneo.

6. Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal Protocollo 23 luglio 1993, e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche - previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro - correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

7., L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo



nazionale di lavoro, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al presente punto, il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Il presente accordo viene sottoscritto fra le parti e notificato al Ministro del Lavoro a tutti i conseguenti effetti .

L'Istituto o Ente

## **Allegato n. 8**

### **ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA DI DOCENZA NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE PARITARIE**

Il giorno 5 maggio 2003, tra l'ANINSEI e le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL Scuola e SNALS-Conf.S.A.L., con l'adesione delle Organizzazioni CGIL NIDIL, ALAI CISL e CPO UIL

#### **si concorda**

come previsto dall'allegato accordo nazionale del 3/4/2002 di regolare i diritti, le condizioni di lavoro e i doveri per i lavoratori che svolgono attività di docenza, impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in scuole paritarie di cui alla legge n. 62/00, con il seguente articolato:

#### **Art. 1 - Ambito di applicazione e professionalità coinvolte**

La presente intesa regola i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con o senza Partita IVA, instaurati tra le istituzioni scolastiche paritarie aderenti all'ANINSEI e il personale docente, e con riferimento alle norme del titolo III del Libro V del c.c., in quanto applicabili.

#### **Art. 2 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione**

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

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

#### **Art. 3 – Natura della prestazione**

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale generale e a progetti specifici funzionalmente connessi con la stessa e con il piano dell'offerta formativa (POF).

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 nell'Istituzione scolastica non potrà eccedere i normali orari di lavoro concordati con il committente.

Le direttive impartite al collaboratore, ai fini del coordinamento della prestazione collaborativa con l'attività dell'Istituzione scolastica, 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, inoltre, che 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 scolastica.

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

#### **Art. 4 - Informazione e verifiche periodiche**

Le parti concordano 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.

In fase di prima applicazione della presente intesa le parti concordano di incontrarsi entro gennaio 2004.

#### **Art. 5 - Modalità di espletamento delle collaborazioni**

Il collaboratore, nel rispetto delle finalità, delle esigenze di funzionamento e degli obiettivi della Istituzione scolastica definisce tempi, orari e modalità d'esecuzione e di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dall'Istituzione scolastica, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate e con il Piano dell'Offerta Formativa dell'Istituzione scolastica paritaria (POF).

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.

#### **Art. 6 - Durata del contratto di collaborazione**

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

#### **Art. 7 - Retribuzione e compensi**

Il collaboratore presenterà mensilmente il prospetto dell'attività oraria prestata e degli eventuali rimborsi dovutigli.

Il compenso verrà corrisposto mensilmente, entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è stata prestata la collaborazione, sulla base della attività oraria prestata e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga così come definito dalla legge 342/2000 in materia di assimilazione fiscale.

Il corrispettivo del collaboratore e la ripartizione nel periodo potranno essere diversamente concordati tra le parti. Esso 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 di cui all'art. 25 - parte seconda - del CCNL ANINSEI 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 impegnato 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. E' tenuto, inoltre, ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte, riservate ai lavoratori dipendenti così come previsto dall'art. 34 della legge 342 del 21 novembre 2000 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.

Ai fini del recupero psico-fisico, il collaboratore ha diritto nell'arco di un anno scolastico a godere di un periodo di riposo pari ad un mese, la cui modalità di fruizione vengono concordate con il committente, senza essere vincolato a prestazione alcuna. Il periodo di riposo, pari a un mese, è riproporzionato per incarichi inferiori a 12 mesi. Per tale periodo non compete al collaboratore alcun compenso.

## **Art. 8 - Malattia o altri eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione**

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, Legge 8 agosto 1995, n. 335, 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 della maternità e dell'assegno per il nucleo familiare.
- all'art. 51, comma 1, Legge 23 dicembre 1999, n. 488; che ha previsto, l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;
- al Decreto Legislativo 23 febbraio 2000, n.38 – art. 5, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- alla legge 21/11/2000, n. 342, D. Lgs. N. 81 del 28/2/2000, per le parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente.

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

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno scolastico;
- nel caso di infortunio, fino a guarigione clinica;
- nel caso di maternità, per il periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 5 mesi.
- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite massimo di 20 giorni complessivi

Nelle suddette circostanze il contratto non potrà essere risolto, e riprenderà vigore al termine del periodo di interruzione salvo che questo non superi il termine di durata del contratto.

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

I periodi di sospensione suddetti, che sono riferiti a rapporti di durata di dodici mesi, vengono riproporzionati per contratti di collaborazione di durata inferiore.

Al fine di sovvenire al bisogno del collaboratore nei periodi di necessità dovuti a emergenze di carattere sanitario non tutelate dalla normativa, le parti datoriali, 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.

## **Art. 9 – Aggiornamento professionale e diritto di prelazione**

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

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa possono prevedere delle ore aggiuntive da utilizzare, d'intesa con l'Istituzione scolastica, per la partecipazione ad attività di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto. Le parti firmatarie del presente accordo definiranno in sede di commissione paritetica 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.

Nel caso di ricorrenti incarichi conferiti allo stesso collaboratore per la medesima professionalità, viene stabilito a favore di questo ultimo un diritto di precedenza per nuovi contratti di collaborazione della stessa tipologia

## **Art. 10 – Risoluzione del contratto**

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

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 legge n. 55/90 e successive modificazioni;
- danneggiamento o furto di beni.
- in caso di inosservanza da parte del collaboratore degli obblighi stabiliti, con particolare riferimento a quelli previsti all'art.3, comma 2°.

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

Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto prima del termine con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/R, con un periodo di preavviso di 10 giorni, senza obbligo di motivazioni.

### **Art. 11 - 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 della presente intesa;
- 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 della presente intesa comunicano al committente i nominativi dei rappresentanti sindacali dei collaboratori all'interno dell'istituzione scolastica ai fini dell'agibilità sindacale.
- d) il committente metterà a disposizione, in luogo accessibile, una bacheca per le comunicazioni delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- 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. 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 del mese successivo a quello del rilascio 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;
- f) il committente si impegna all'atto del rinnovo della collaborazione a consegnare al collaboratore copia della presente accordo.

### **Art. 12 – Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento**

Le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti e delle clausole del presente accordo è demandato alla commissione paritetica nazionale di cui all'art. 5 - parte prima - del CCNL.

### **Art. 13 – Disposizioni finali**

Le parti si impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.

### **Art. 14 – clausole di salvaguardia**

Le eventuali condizioni di miglior favore in atto e concordate a qualsiasi titolo vengono fatte salve.