



FITESC

Federazione Italiana Terzo settore e Cooperazione



CIU

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

a.d.l.i.
associazione datori di lavoro italiani

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Scuola Libera

L'anno 2023 il giorno 2 del mese di ottobre, in Roma, presso la sede della Fitesc

tra

FITESC Federazione Italiana Terzo Settore e Cooperazioni, rappresentata dal Presidente Marco Bruno Flavio Mancini;

CIU-UNIONQUADRI, rappresentata dal Presidente dott.ssa Gabriella Ancora;

A.D.L.I. Associazione Datori di Lavoro Italiani, rappresentata dal Presidente Mattia Mingardo.

si è stipulato

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Scuola e dell'Educazione Libera (d'ora in poi "Istituti" "Gestori" o "Imprese").

2

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è applicabile esclusivamente ai soggetti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria che lo hanno stipulato. La categoria produttiva di appartenenza del datore di lavoro è individuata con riguardo

all'attività effettivamente svolta dallo stesso; se il datore di lavoro esercita attività diverse per le quali non possono essere applicati contratti collettivi omogenei si applicano quelli regolanti le rispettive attività.

Il presente accordo disciplina, in maniera unitaria per le scuole di ogni ordine e grado associate alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto, i rapporti di lavoro tra gli enti gestori delle stesse ed i lavoratori assunti con contratto di lavoro dipendente.

CATEGORIE DI DATORI DI LAVORO

- asili nido, micro-nidi e ludoteche e sezioni "primavera"
- scuola dell'infanzia,
- scuola primaria paritaria e/o parificata,
- scuole secondarie di 1° e 2° grado paritarie,
- corsi di preparazione agli esami,
- corsi di attività integrative scolastiche,
- corsi di doposcuola,
- scuole speciali per minori,
- scuole parentali,
- corsi per corrispondenza,
- corsi d'insegnamento a distanza,
- corsi post-secondari,
- corsi di italiano per stranieri.

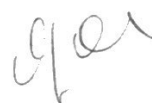
Ogni attività collegata a quelle innanzi elencate e a essa pertinente, quali convitti, studentati e colonie è compresa nello stesso titolo.

Le disposizioni del presente contratto, non possono essere applicate solo in alcune loro parti; il presente contratto deve essere applicato nella sua interezza.

Art. 2 - Periodo di validità e rinnovo

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la durata di tre anni, sia per la parte normativa che per la parte retributiva. Salvo le decorrenze specifiche previste per i singoli istituti contrattuali per la parte normativa, il presente contratto decorre dal **2° ottobre 2023**.

Il presente contratto collettivo si intenderà rinnovato per un anno, qualora non venga disdetto da una delle due parti stipulanti, tramite lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. Nel caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.



Art. 3 - Ambito del rapporto

Ai fini dell'identificazione delle parti si precisa che è istituto d'istruzione il complesso delle attività educative, formative e scolastiche organizzate da enti o privati.

L'Istituto è retto dal legale rappresentante che provvede alla sede, al finanziamento, all'avviamento e all'organizzazione dell'attività, determinandone l'indirizzo educativo.

Il gestore, nella persona del legale rappresentante, è il titolare della concessione riconosciuta dell'eventuale decreto ministeriale ed ha la responsabilità dei rapporti con i terzi e assume il ruolo di datore di lavoro.

Art. 4 - Incompatibilità e principio di priorità

Il presente contratto collettivo non si applica ai dipendenti dello Stato o di Enti pubblici e al personale che già svolge altra attività tale da non poter soddisfare il "principio di priorità" enunciato nel periodo che segue.

"Principio di priorità": se il lavoratore, al momento dell'assunzione, già svolge altra attività - in proprio o alle dipendenze altrui - la gestione dell'Istituto considera, sempre e comunque, prioritario l'impegno che egli assume con l'accettazione dell'incarico, fino a diversa dichiarazione da parte dell'interessato (dichiarazione che diventa tassativa qualora si verificassero condizioni di incompatibilità rispetto al "principio di priorità", qui enunciato, a cui la gestione non intende mai derogare).

Il presente contratto collettivo si applica alle società ed enti partecipati dallo Stato o dagli Enti pubblici territoriali che gestiscano i rapporti con i loro dipendenti in regime regolatorio di tipo privatistico. Inoltre, il presente contratto collettivo non è applicabile nei casi in cui di fatto e per espressa volontà delle parti si realizzi un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato per il quale si applicano le opportune norme di legge ovvero il rapporto di lavoro parasubordinato per il quale le OO.SS. firmatarie hanno stipulato apposito contratto collettivo nazionale.

TITOLO II

Art. 5 - Classificazione del personale

Primo livello

Personale ausiliario: lavoratori che effettuano lavori per cui è richiesto il possesso di elementari e semplici conoscenze pratiche, per l'esercizio dei quali non si richiede una preparazione professionale specialistica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

accudenti - addetti alle pulizie - bidelli - personale di fatica - inservienti ai piani - lavoranti di cucina - addetti alle mense - custodi - portieri - accompagnatori di bus - addetti alla manutenzione ordinaria - addetti al giardino;

Secondo livello

Personale esecutivo e d'ordine: lavoratori che effettuano lavori per l'esecuzione dei quali sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

guardarobieri - autisti - assistenti all'infanzia - assistenti di scuola d'infanzia - addetti alle aree attrezzate per l'infanzia - aiuto cuochi - assistenti alle colonie e 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 - camerieri specializzati nel settore per mansione unica;

Terzo livello

Personale di concetto: 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. Appartengono a questo livello anche i lavoratori che eseguono mansioni complesse e articolate che richiedono una presenza o compresenza in aula o laboratorio, per l'espletamento di attività educative formative in genere incluse quelle del personale che in strutture convittuali cura la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

cuochi - capisala e camerieri con diploma di scuola alberghiera - operatore di biblioteca - applicati di segreteria: personale addetto prevalentemente a effettuare prestazioni e attività nel campo amministrativo, contabile, tecnico e didattico-organizzativo, esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso, sulla base di istruzioni del segretario-coordinatore amministrativo, ove presente, o del direttore, del preside e del gestore dell'istituto nella predisposizione di atti amministrativo-contabili e negli adempimenti didattico-organizzativi - infermieri professionali - aiuti economi amministrativi - aiutanti tecnici di laboratorio.

Quarto Livello

Personale amministrativo: lavoratori che svolgono, in condizione di autonomia operativa, le direttive di massima impartite dalla Direzione o dal Gestore, applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile-amministrativo e didattico-organizzativo, 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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

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



5


complesse relative al sistema contabile-amministrativo e didattico-organizzativo adottati nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato a svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi, nonché controllare la correttezza giuridica degli atti prodotti - addetti al 'telemarketing' - coordinatori e tutor: impegnati in attività di assistenza e tutoraggio degli studenti nei momenti di verifica previsti dopo le attività didattiche in presenza, multimediali o in PAD, in attività di conversazione e pratica per consolidare le conoscenze linguistiche acquisite.

Quinto livello

Personale docente: 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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

educatrici ed educatori di asilo nido - istruttori in attività parascolastiche, sportive e colonie - operatori di ludoteca - docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura - docenti in doposcuola, in attività integrative scolastiche - docenti in corsi per corrispondenza - docenti in corsi a distanza - docenti di scuola dell'infanzia - educatori di convitto - assistenti sociali - logopedisti - fisioterapisti.

Sesto livello

Personale docente: 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 ovvero il diploma di laurea.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

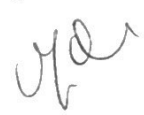
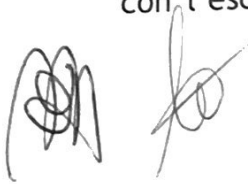
docenti di scuola primaria - docenti in corsi di preparazione agli esami - docenti in corsi di istruzione professionale - docenti in corsi di lingue - insegnanti tecnico-pratici negli istituti industriali, professionali e assistenti di chimica e fisica, ottica, odontotecnica - lettori di lingua madre in parziale o totale presenza di docenti - ricercatori sociali.

Settimo livello

Personale docente: 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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

docenti in scuole secondarie di 1° grado e 2° grado paritarie e non paritarie, con l'esclusione fra queste ultime dei corsi di preparazione agli esami, che



insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento - docenti di educazione fisica, tecnica artistica e musicale;

Ottavo livello

Personale direttivo: lavoratori in possesso di lauree, 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.

- direttori (coordinatori delle attività educative e didattiche) di asilo nido, di scuole dell'infanzia e primarie, di corsi di corrispondenza, di corsi liberi e di arte, di corsi di istruzione professionale, di corsi di lingue e di cultura varia;
- presidi (coordinatori delle attività educative e didattiche) di scuole secondarie di 1° e 2° grado paritarie e non paritarie; presidi di scuole e corsi di preparazione agli esami; rettori di convitto;

L'elencazione delle qualifiche e le mansioni di cui innanzi deve intendersi effettuata a mero titolo esemplificativo. Qualora particolari qualifiche non siano presenti si farà riferimento a quella più simile.

Art. 6 - Mutamenti di qualifica

Nel caso in cui il dipendente sia assegnato a mansioni superiori per un periodo eccedente i 90 giorni consecutivi avrà diritto, a tutti gli effetti (anche contributivi), alla superiore classificazione corrispondente.

In parziale deroga a quanto previsto nel comma precedente, se l'assegnazione a mansioni superiori sia motivata dall'esigenza di sostituzione di personale temporaneamente assente e con diritto alla conservazione del posto, non vi è diritto alla superiore classificazione ma solo il diritto alle differenze di retribuzione per il periodo di assegnazione.

All'atto dell'incarico e dell'esercizio delle mansioni superiori, il dipendente deve ricevere comunicazione scritta riportante l'indicazione temporale della durata dell'incarico, della mansione assegnata e del nominativo del dipendente eventualmente sostituito.

TITOLO III - CONTRATTO D'ASSUNZIONE

Art. 7 - Contratto a tempo indeterminato

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro fra l'Istituto e il personale è generalmente a tempo indeterminato salvo che nei seguenti casi (e salvo comunque quanto stabilito dall'art. 19 D. Lgs. 81/2015):

- a) esecuzione di lavori stagionali o comunque periodici;
- b) sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, servizio militare e in tutti i casi in cui il lavoratore sia in congedo con diritto alla conservazione del posto di lavoro;



- c) incarico a docente non abilitato (se sussista l'obbligo di assunzione di docenti abilitati), nel senso che, in questo caso, il contratto si risolve senza obbligo di preavviso all'atto della nomina di altro docente avente diritto in quanto fornito di specifica abilitazione (artt. n. 34 e n. 36);
- d) in ogni caso in cui il periodo d'interruzione dell'attività lavorativa dell'istituto scolastico o formativo sia superiore ai 90 giorni consecutivi (esempio: dal 19 giugno al 18 settembre di ogni anno).

Art. 8 - Contratto a prefissione di termine

Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolato dal D.Lgs. 81/2015, con le sue modificazioni ed integrazioni succedutesi nel tempo.

L'apposizione del termine al contratto di lavoro è anche consentita - fermo quanto stabilito dal precedente art. 7 nonché dall'art. 19 D. Lgs. 81/2015 e, più in generale, dal D. Lgs. 81/2015 - qualora l'azienda abbia necessità per ragioni tecniche organizzative e/o sostitutive anche se riferite alla attività ordinaria dell'organizzazione scolastica. A mero titolo esemplificativo il contratto a termine è inoltre consentito, anche ai sensi dell'art.19 comma 1 lett. b del d.lgs 81/15 come modificato dal d.l. 48 del 2023 nelle seguenti ipotesi:

- a) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definitivi o predeterminati nel tempo, anche non aventi carattere straordinario e occasionale;
- b) per supplire, anche parzialmente, lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto o per sostituire lavoratori che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- c) per sostituzione di docenti dimissionari ad anno scolastico iniziato;
- d) per impegno volontario del lavoratore a posticipare l'accesso alla pensione.

E' consentito stipulare contratti a tempo determinato per la durata massima prevista dalle disposizioni di legge.

Fermo quanto stabilito dalla normativa di legge, il contratto è prorogabile per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi.

Requisiti di contratto

Relativamente al limite numerico di assunzioni, i datori fino a cinque dipendenti possono assumere un solo dipendente a tempo determinato.

Per i datori che occupano un numero di dipendenti superiore a cinque, il presente contratto collettivo stabilisce il limite quantitativo dei dipendenti a termine di cui all'art. 23, comma 1, D.Lgs. 81/2015 nel trenta per cento della forza lavoro a tempo indeterminato conteggiata al primo gennaio di ogni anno di riferimento.

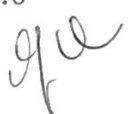
Art. 9 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Le assunzioni dei lavoratori di qualunque qualifica prevista dal presente contratto possono avvenire anche per un orario settimanale inferiore rispetto a quello normale previsto dai successivi articoli.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentato dal D. Lgs. 81/2015.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- di tipo "orizzontale": la riduzione del normale orario di lavoro avviene giornalmente; il lavoratore presta la propria attività lavorativa tutti i giorni, ma per un numero di ore minore.8



- di tipo "verticale": il lavoratore presta la propria attività lavorativa solo in determinati giorni della settimana, ovvero settimane del mese, ovvero mesi dell'anno, a tempo pieno nei soli periodi lavorati.

- di tipo "misto": il lavoratore presta la propria attività lavorativa combinando le due tipologie di tempo parziale, orizzontale e verticale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è sempre compatibile con il contratto a termine.

Gli Istituti possono assumere a tempo parziale, come pure procedere alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per prestazioni di attività lavorative a orario inferiore rispetto a quello ordinario, previsto dal presente contratto, e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Nel caso degli insegnanti è sempre ammessa la riduzione di orario, anche unilateralmente, da parte del datore di lavoro quando l'insegnamento previsto per una determinata classe di concorso viene a ridursi per disposizione normativa o per il mancato formarsi della classe. Il trattamento economico dei dipendenti part time è proporzionale rispetto a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno di corrispondente livello retributivo e di pari anzianità.

Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

In particolare:

- a) le norme di accesso sono le medesime di quelle previste per il tempo pieno;
- b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con il mutamento d'orario dello stesso avviene con il consenso scritto delle parti;
- c) l'azienda può operare una riduzione unilaterale dell'orario di lavoro qualora provveda, a causa della contrazione delle attività, a ridurre l'orario di lavoro in proporzione per tutti i lavoratori con la medesima qualifica al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro. Qualora uno o più lavoratori non accettino la riduzione di orario le ore verranno ove possibile ridistribuite tra gli altri lavoratori.

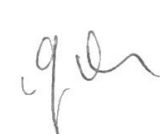
A fronte di esigenze organizzative, l'Istituto potrà chiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale fruisce delle ferie alle stesse condizioni del personale con contratto a tempo pieno.

Il lavoratore a tempo parziale, già in forza nell'Istituto, ha diritto prioritario nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno, rispetto a eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni, fatta salva la facoltà di rinuncia da parte dell'interessato.

Negli istituti medi e superiori un lavoratore a tempo parziale non ha la precedenza rispetto a un nuovo assunto in caso di conferimento di incarico per materie per il quale lo stesso sia abilitato.

La contribuzione dei lavoratori a tempo parziale deve essere versata nel rispetto dei minimali orari e/o giornalieri fissati dagli istituti previdenziali.



TITOLO IV - APPRENDISTATO

Il Contratto di apprendistato è definito e regolato dalla vigente normativa ed è finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani e più in generale al reinserimento delle categorie svantaggiate; è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 10 - Indicazioni generali sull'apprendistato

Il Contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova ai sensi della normativa di legge vigente.

1 - Assunzione

Possono essere assunti con Contratto di apprendistato i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni; dalla normativa nazionale e comunitaria possono essere posti limiti per determinate forme e qualifiche di apprendistato.

2 - Qualifiche e Mansioni

Possono essere assunti lavoratori con contratto di apprendistato per le seguenti qualifiche e mansioni:

Area prima: servizi amministrativi, tecnici e ausiliari
livello 2, 3 e 4.

Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione
livello 3 - educatrici ed educatori di asilo nido nel limite del 25% del personale in servizio.

3 - Il Tutor

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

L'attività di tutoring è considerata a tutti gli effetti come attività di docenza. L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla differenza tra il livello di appartenenza e il IV livello limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico. Nel caso in cui il tutor sia inquadrato nel IV livello ha diritto a un'indennità pari a euro 50,00 mensili.

4 - Durata del rapporto

Il Contratto di apprendistato professionalizzante si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Mesi
1-2	24
3-4	36

5 - Obblighi del datore di lavoro

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro che intenda trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha l'obbligo di attribuire al lavoratore in questione la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.

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

Ove non prevista per obbligo normativo, la formazione deve essere effettuata presso la sede del datore.

Il datore, compatibilmente con le attività didattiche e formative interne, deve concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza di corsi complementari all'attività oggetto di formazione e per i relativi esami.

6 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è stabilita dall'art. 13, parte seconda del presente contratto collettivo.

7 - 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 collettivo per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e allo stesso trattamento retributivo così parametrato:

- primo anno: 80% della retribuzione globale in atto;
- secondo anno: 90% della retribuzione globale in atto;
- terzo anno: 100% della retribuzione globale in atto;

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia, in caso di malattia al lavoratore con rapporto di apprendistato è corrisposta, per un massimo di 3 mesi per anno scolastico se docente o solare se di diversa mansione, una retribuzione pari alla quota di integrazione corrisposta ai sensi dell'art. 36 parte seconda.

In caso di malattia o maternità o comunque di assenza autorizzata superiore a 30 giorni il contratto di apprendistato si considera sospeso.

TITOLO V - PROCEDURA PER L'ASSUNZIONE

Art. 11 - Assunzione - Atto scritto e documentazione

L'assunzione del personale è sottoscritta dal legale rappresentante, mediante firma del contratto individuale (in appendice) redatto in duplice copia, una per il lavoratore l'altra per l'Istituto.

Il contratto è sottoscritto, di norma, antecedentemente all'inizio del rapporto in quanto il datore di lavoro deve inviare comunicazione di assunzione agli enti preposti almeno il giorno antecedente l'effettivo inizio del rapporto di lavoro. Per il personale del comparto scuola, ai sensi dell'art. 2, comma 4, del d.l. 147/2007 (conv. in l. 176/2007), la comunicazione al Servizio per l'impiego della provincia di lavoro può essere considerata effettuata

11



validamente ed in termini se inviata entro il decimo giorno dall'inizio del rapporto di lavoro.

Il contratto individuale d'assunzione, oltre a contenere le generalità del lavoratore e l'intestazione dell'Istituto, deve specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente contratto collettivo, dal Regolamento interno d'Istituto e, in generale, dal POF (piano dell'offerta formativa).

Esso deve inoltre contenere, anche ai sensi della l.104/2022, l'indicazione:

- a) della natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale);
- b) del livello, della qualifica, delle mansioni e, nel caso di personale docente, delle materie d'insegnamento distintamente per ciascuna classe funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
- c) dell'orario complessivo di lavoro; per gli insegnanti l'orario di lavoro sarà stabilito dal Collegio dei Docenti che delibererà con le maggioranze prescritte.
- d) del trattamento economico, se diverso da quello previsto dal presente contratto collettivo;
- e) della durata del periodo di prova;
- f) della data di assunzione;
- g) nel caso di rapporto a termine: della data di cessazione e, se necessario, della motivazione dell'assunzione; nel caso di contratto stipulato per sostituzione di personale assente: del nome della persona sostituita (se non tutelato dalla legge di protezione dei dati personali);
- h) della sede di lavoro;
- i) della dichiarazione di accettazione del "principio di priorità".

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare i seguenti documenti:

- fotocopia della carta di identità o di documento equipollente;
- certificato di attribuzione del codice fiscale;
- certificato di sana costituzione fisica e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- documentazione richiesta delle leggi fiscali vigenti per le detrazioni di imposta;
- documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
- ogni altro documento richiesto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti;
- autocertificazione prevista dal D.Lgs. 39/2014 e autorizzazione all'accesso dei dati del casellario giudiziale autorizzazione all'Istituto del consenso al trattamento dei dati personali previsti dalla L. 675/96.

I dati richiesti, compreso il possesso dei titoli di studio o di abilitazione all'insegnamento, possono essere forniti dall'interessato tramite dichiarazioni sostitutive di certificazioni ai sensi della legge n. 127/97 e successive modificazioni sulla semplificazione amministrativa.

La dichiarazione sostitutiva di cui al comma precedente deve recare l'autorizzazione al datore di lavoro a compiere verifiche presso gli enti e le autorità che detengono i dati dichiarati dal dipendente. Per l'assunzione di cittadini stranieri si rinvia alle vigenti leggi in materia di immigrazione.



Qualora il lavoratore presti la sua opera presso più datori di lavoro è tenuto a darne comunicazione. Non essendo più prevista la tenuta del libro matricola, all'atto dell'assunzione deve essere consegnata copia della comunicazione telematica inviata al competente servizio informatico della provincia. La mancata consegna di tale documentazione non costituisce infrazione per il datore di lavoro.

Art. 12 - Affidamento incarico

La scuola paritaria è tenuta a comunicare l'incarico del personale docente e non docente all'Ufficio Scolastico Provinciale e/o Regionale, a cura del Dirigente Scolastico, entro 10 giorni dall'assunzione. Per il personale direttivo si seguirà, a cura del Gestore, la procedura prescritta.

Nell'affidamento dell'incarico devono essere specificate:

- le generalità del dipendente;
- la cittadinanza;
- la decorrenza del servizio e periodo dell'incarico;
- la qualifica (per i docenti anche le materie, le ore e le classi interessate);
- il titolo di studio e la eventuale abilitazione.

Una copia dell'incarico, controfirmata per accettazione, deve essere conservata agli atti della scuola.

Art. 13 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto d'assunzione, non può superare:

Livelli 1 e 2	mesi 2
Livelli 3 e 4 ed altri livelli	mesi 6

Durante il periodo di prova le parti hanno tutti i diritti e obblighi derivanti dal presente contratto collettivo e la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire senza preavviso in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti. Trascorso il periodo di prova, senza che sia intervenuto da una delle due parti recesso dal rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio. Il periodo di prova deve essere comunque computato a ogni effetto. I dipendenti che abbiano maturato un'anzianità uguale o superiore alla durata del periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso di riassunzione con le stesse mansioni, non devono sottostare al periodo di prova.

Conformemente all'art. 7, comma 2, del D.lgs. 104/2022, nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova deve essere stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego (fermi restando, comunque, i limiti di durata di cui al precedente comma 1).

In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14 - Retribuzione mensile

La retribuzione globale mensile, al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale, è costituita da:

- 1) stipendio base;
- 2) aumenti periodici di anzianità;
- 3) eventuale super-minimo.

La retribuzione mensile viene corrisposta, normalmente, entro il giorno 20 del mese successivo al mese di servizio. Ai fini economici l'anno scolastico decorre dall'1/9 e termina il 31/8.

Art. 15 - Flessibilità della retribuzione

E' consentito, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo, addivenire ad accordi decentrati o aziendali di solidarietà che tengano conto di particolari situazioni contingenti locali con carattere di eccezionalità.

In questo caso, i contratti decentrati o aziendali dovranno essere depositati presso le sedi provinciali, competenti per territorio, degli ispettorati del lavoro e dell'INPS, entro 30 giorni dalla data di stipula (ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.l. 318/1996 conv. in l. 402/1996) e trasmessi alle organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente CCNL.

Art. 16 - Aumenti periodici di anzianità

Il dipendente ha diritto ad un aumento della retribuzione per scatti d'anzianità in misura pari al 3% dello stipendio base ogni due anni di servizio maturato.

Tutti gli importi corrisposti a titolo di aumenti periodici di anzianità devono essere calcolati anche ai fini della tredicesima mensilità, del lavoro straordinario e del TFR.

Art. 17 - Minimo retributivo ed eventuale super - minimo

L'entità della remunerazione stabilita con il presente c.c.n.l. rappresenta la retribuzione minima spettante al lavoratore, in relazione alle quote tabellari (tabelle "A" in appendice) e al livello della qualifica, tenuto conto del disposto di cui al precedente art. 15 e comunque fatte salve condizioni di maggior favore.

Art. 18 - Tredicesima mensilità

A tutto il personale dipendente viene corrisposta, tra il 10 ed il 20 dicembre di ciascun anno, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nello stesso mese.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di variazione d'orario di lavoro in più o in meno, la tredicesima sarà ottenuta

dividendo per 12 il monte retributivo effettivamente corrisposto, nel periodo considerato, secondo le previsioni dell'art. 14.

Art. 19 - Prospetto paga

Al lavoratore deve essere consegnato, unitamente allo stipendio, un prospetto paga conforme alle norme vigenti. Una copia dello stesso deve essere controfirmata dal dipendente per quietanza e conservata agli atti. Il prospetto paga deve indicare dettagliatamente ogni voce retributiva, fiscale e contributiva, oltre a tutti gli altri dati richiesti dalle norme.

Annualmente, entro i termini di legge, il datore di lavoro consegnerà al dipendente il modello CU o equivalente. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il modello CU, su richiesta del dipendente, verrà consegnato entro 12 giorni dalla richiesta.

TITOLO VII - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E ASSICURATIVO

Art. 20 - Trattamento di previdenza e assistenza

Il dipendente ha diritto al trattamento previdenziale per la quiescenza, per gli assegni familiari, per malattia e per maternità previsto dalle leggi vigenti secondo le modalità indicate dall'INPS.

Art. 21 - Infortunio

Qualora il personale sia soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, ai sensi del D.P.R. 1124/1965 e del D. L.vo 38/2000, il relativo premio viene integralmente versato dal datore di lavoro. In questo caso il lavoratore è protetto contro l'infortunio sul lavoro e le malattie professionali e, ricorrendone gli estremi, contro l'infortunio in itinere.

Art. 22 - Estratto conto dei versamenti previdenziali

Il modello di certificato previsto dal precedente articolo 20 riporta annualmente il riepilogo dei dati per le contribuzioni previdenziali dovute. L'azienda mensilmente trasmette all'Ente previdenziale i dati del rapporto di lavoro nel mese.

Il lavoratore, attraverso apposite applicazioni informatiche degli enti di previdenza, può verificare periodicamente la propria situazione previdenziale.

TITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO

Art. 23 - Orario di lavoro normale

L'orario di lavoro è quello previsto all'atto dell'assunzione.

Per il personale docente di scuola è previsto un massimo di 38 ore settimanali di servizio, comprensive di insegnamento frontale e delle attività accessorie, (*consigli di classe, collegio dei docenti, colloqui con i genitori, commissioni d'esame di idoneità, ecc..*) e di 40 ore settimanali per il personale non docente, secondo quanto indicato nella tabella A allegata.



La Direzione dell'Istituto può modificare l'orario di lavoro a seconda delle esigenze dell'attività.

Nei limiti delle possibilità, l'orario settimanale delle lezioni consentirà ai docenti un giorno di riposo infrasettimanale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dall'art. 9 del presente contratto collettivo e dal D. Lgs. 81/2015.

Art. 24 - Lavoro straordinario e festivo

Le ore eccedenti l'orario normale, risultante dal contratto individuale di assunzione ed eventualmente assegnate, sono retribuite con una maggiorazione del 20%.

Il lavoro festivo non eccedente l'orario normale di lavoro viene maggiorato del 20%.

Il lavoro straordinario festivo viene maggiorato del 25%.

Art. 25 - Durata dell'ora di lezione

L'ora di lezione corrisponde a 60 minuti. Eventuali lezioni di durata inferiore vengono calcolate proporzionalmente ai fini della retribuzione, salvo eventuali obblighi di recupero delle frazioni orarie, secondo la normativa in vigore.

Art. 26 - Recupero delle ore non effettuate e sostituzione dei colleghi assenti

Il personale docente e non docente è obbligato a recuperare le ore lavorative non effettuate, per vari motivi, ed è obbligato, se richiesto, a sostituire i colleghi assenti, salvo che non ne sia impedito per cause di forza maggiore (art. 31).

TITOLO IX - FERIE E FESTIVITA'

Art. 27 - Congedo ordinario o ferie

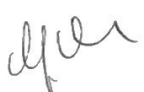
Il dipendente ha diritto ad un periodo di congedo ordinario retribuito che viene così fissato:

- per ogni anno di servizio prestato spettano al dipendente 30 giorni di calendario di ferie, di cui due terzi continuativi, pari a un rateo di 2,5 giorni mensili oltre le festività sopresse;
- il rateo mensile matura soltanto se vengono superati nel mese i 16 giorni (di calendario) di effettivo rapporto di lavoro.

Le ferie sono irrinunciabili e vengono godute durante il periodo estivo, ovvero durante i periodi di interruzione dell'attività scolastica.

Il lavoratore ha diritto a decidere il periodo di fruizione delle ferie. Tale scelta è ripartita al 50% tra datore di lavoro e lavoratore.

La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto alle ferie maturate e, in questo caso, i periodi di ferie maturati e non goduti devono essere monetizzati. I ratei di ferie maturati non potranno essere monetizzati in nessun altro caso.



Le ferie maturate devono essere godute dal lavoratore che non ne può rinviare *sine die* il godimento o per ottenerne la monetizzazione al termine del rapporto di lavoro.

Poiché le ferie sono un diritto irrinunciabile per il lavoratore e poiché il mancato godimento delle ferie può determinare l'irrogazione di sanzioni a carico del datore, la mancata richiesta e conseguente fruizione delle ferie, da parte del lavoratore, oltre il termine di 12 mesi dalla relativa maturazione autorizzano il datore di lavoro a collocare in ferie il lavoratore.

Le ferie non possono coincidere con il congedo per malattia, per maternità o per puerperio, né con il periodo di preavviso.

Art. 28 - Festività

Sono considerati festivi i giorni previsti dalla legge dello Stato e la giornata del Santo Patrono.

TITOLO X - SOSPENSIONE DEL SERVIZIO

Art. 29 - Congedo straordinario

Ai lavoratori è riconosciuto il diritto al congedo straordinario:

- per contrarre matrimonio, con un permesso retribuito di massimo quindici giorni;
- per ragioni di salute, comprovate dalla prescritta documentazione sanitaria, con la garanzia del mantenimento del posto, fino a un massimo di 180 giorni con la retribuzione nei minimi previsti dalla legge;
- per congedo di maternità o paternità (parentale) secondo le previdenze dell'ente assistenziale (D. Lgs. 26/3/2001, n. 151);
- per lutto familiare entro il terzo grado di parentela, con un permesso retribuito di massimo cinque giorni.

Ogni altro permesso consentito (per motivi familiari o altro) è retribuito solo se è assolto l'obbligo del recupero delle ore lavorative non prestate.

Art. 30 - Aspettativa

Dopo il periodo di prova, può essere concessa al lavoratore che ne faccia richiesta - sempre che le esigenze dell'attività lo consentano - una aspettativa senza assegni per un periodo massimo di 180 giorni. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

Al lavoratore deve essere concessa l'aspettativa, con diritto alla conservazione del posto e con valore di effettivo servizio ma senza retribuzione, nei seguenti altri casi:

- chiamata alle armi o al servizio militare;
- chiamata a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali, purché l'interessato lo richieda, per tutto il periodo della carica;
- partecipazione a corsi di aggiornamento o seminari, sia in Italia che all'estero, o fruizione di borse di studio per attività di ricerca.

Art. 31 - Interruzione o riduzione dell'attività per cause involontarie

Se la prestazione lavorativa non può essere prestata per cause involontarie, comunque non addebitabili alla gestione e per cause di forza maggiore, le ore di lavoro non effettuate devono essere recuperate in attività confacenti alla qualifica ricoperta.

TITOLO XI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32 - Licenziamento

Il licenziamento deve essere motivato e comunicato - con raccomandata A.R. o attraverso posta elettronica certificata - nel rispetto dei termini di preavviso di cui al successivo art. 34 salvi i casi in cui è applicabile il licenziamento in tronco (giusta causa).

Di seguito si riporta un elenco che raffigura i motivi e le cause che possono legittimare il licenziamento, senza per questo considerarlo esaustivo o limitativo:

- 1) cessazione dell'attività;
- 2) riduzione dell'attività o del personale o interruzione per cause involontarie per oltre 3 mesi;
- 3) cessione d'azienda e cambio di attività;
- 4) abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente (assenza ingiustificata superiore a tre giorni lavorativi, anche non continuativi);
- 5) attività concorrenziale svolta dal dipendente o attività privata non compatibile o vietata (esempio: lezioni private ai propri alunni senza la prescritta autorizzazione);
- 6) grave atto contrario alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo dell'Istituto;
- 7) condanna penale per la quale è prevista l'interdizione dai pubblici uffici;
- 8) trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;
- 9) azioni o comportamenti reiterati e contrari alla disciplina (in generale alle norme contenute nel Regolamento interno) che causino reali disservizi o danni all'Istituto, dopo tre richiami comunicati con raccomandata A.R. (artt. 38 e 39);
- 10) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato (art. 7);
- 11) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro (art. 4);
- 12) allo scadere del centottantesimo giorno consecutivo di malattia in caso di eccessiva morbilità, costituita da una pluralità di eventi morbosi intermittenti e reiterati, tali da creare un reale disservizio al regolare funzionamento dell'Istituto d'istruzione o frazionamenti nell'attività didattica che la rendono di fatto, discontinua e non proficua;
- 13) inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;
- 14) mancanza dei requisiti e dei titoli richiesti.

Il licenziamento del lavoratore non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo o negli altri casi previsti dalla legge o dal presente contratto collettivo.

L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto. A prescindere dalle motivazioni, il licenziamento intimato alla lavoratrice-madre durante il periodo protetto per la gestazione o il puerperio è nullo fatti salvi i casi previsti dalla legge.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Istituto deve restituire al lavoratore i documenti previsti dalla legge nonché il certificato di servizio prestato. Il certificato del servizio prestato in ogni caso viene rilasciato dalla scuola gratuitamente.

Art. 33 - Risoluzione per limiti di età

Lo scioglimento del rapporto di lavoro si verifica automaticamente, per tutti i lavoratori, al raggiungimento dei requisiti per l'ottenimento del diritto alla pensione.

Art. 34 - Preavviso di licenziamento o dimissioni e penalità

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso salvi i casi previsti dalla legge e dal presente contratto.

Il preavviso non può essere intimato al lavoratore assente per malattia, né può coincidere con il periodo di ferie.

Il termine di preavviso, per il caso di licenziamento o dimissioni, è stabilito, una volta superato il periodo di prova, in due mesi per tutti i livelli di inquadramento ad eccezione del personale docente per il quale è stabilito in 90 giorni.

Il licenziamento, a pena di inefficacia, e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

La parte inadempiente all'obbligo del preavviso è, comunque, tenuta a rifondere all'altra una somma commisurata proporzionalmente al valore della prestazione lavorativa per il periodo di mancato preavviso salvi i casi in cui la legge o il presente contratto consentano il recesso senza preavviso.

Nel contratto a termine viene indicata la data di cessazione dal rapporto, pertanto in questo caso non si rende necessaria la procedura di licenziamento; nessun altro avviso o motivazione è dovuta al lavoratore per il quale non venga prorogato o non rinnovato un contratto a termine.

Se il rapporto di lavoro è a tempo determinato per nomina a docente non abilitato, il datore di lavoro ha facoltà di recedere immediatamente e senza obbligo di preavviso per procedere alla sua sostituzione con altro docente abilitato. Il datore di lavoro che procede al licenziamento si trova nell'obbligo di dover rispettare una norma generale che prevale sulle pattuizioni del rapporto di lavoro. In tal caso, infatti, il docente sprovvisto di abilitazione deve sempre considerarsi "supplente temporaneo su posto vacante fino a nomina dell'avente diritto".

Art. 35 - Trattamento di fine rapporto

Il TFR (trattamento di fine rapporto) viene calcolato seguendo quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e dall'art. 2120 c.c..



All'atto dell'assunzione l'azienda informerà il lavoratore circa le possibilità di accantonamento del TFR e consegnerà apposita modulistica dalla quale si evinca una chiara scelta circa la destinazione del TFR.

Ricorrendone le possibilità, il dipendente potrà scegliere di mantenere il proprio TFR in azienda.

Se il datore è soggetto all'obbligo di accantonamento presso l'INPS, le quote di TFR, maturate mensilmente, saranno versate a questo Istituto.

Se il dipendente manifesterà l'intenzione di versare il proprio TFR in corso di maturazione presso una forma pensionistica individuale lo stesso dovrà fornire all'azienda tutte le indicazioni su come far confluire gli importi al proprio fondo di appartenenza senza aggravio di costi per il datore di lavoro.

Qualora le condizioni di legge lo consentano, il lavoratore può richiedere delle anticipazioni sul TFR.

Art. 36 - Tentativo di conciliazione e arbitrato

Fatte salve le prerogative riconosciute dalla legge, in caso di vertenze fra il datore e il dipendente, quest'ultimo può chiedere all'Organizzazione Sindacale contraente di promuovere un tentativo di conciliazione.

In prima istanza, l'O.S. invita l'O. Gestionale ed insieme esperiscono il tentativo di conciliazione fra le parti.

Qualora tale tentativo non abbia esito positivo, e comunque trascorso il termine di 15 giorni dall'inoltro della richiesta all'O.S., il dipendente può chiedere l'intervento di un collegio di conciliazione e arbitrato.

TITOLO XII

REGOLAMENTO INTERNO - DOVERI DEL LAVORATORE E SANZIONI

Art. 37 - Regolamento interno - Progetto Educativo d'Istituto - Piano dell'Offerta Formativa

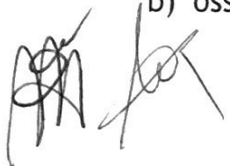
Il Regolamento disciplinare, il Progetto Educativo d'Istituto (PEI) e il Piano dell'Offerta Formativa (POF) devono essere portati a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messi a loro disposizione per la consultazione. Essi non possono contenere norme in contrasto con il presente contratto collettivo e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche. Tutto il personale dipendente operante nell'ambito di ciascuna scuola è tenuto al rispetto di tali regole, la cui inosservanza può costituire "giusta causa" o "giustificato motivo" di licenziamento ai sensi dell'art. 1 legge 604/1966.

Art. 38 - Doveri del lavoratore

I lavoratori 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 di:

- a) esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) osservare l'orario e i turni di servizio;



- c) comunicare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e fornire giustificazione alle stesse entro e non oltre il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) osservare e far osservare agli alunni il Regolamento interno dell'Istituto;
- e) rispettare le eventuali modifiche di orario;
- f) mantenere il segreto d'ufficio, con particolare riferimento al D.lgs 196/03 e al documento relativo al trattamento dei dati personali redatto dal datore di lavoro;
- g) non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- h) usare e conservare con cura gli strumenti ed il materiale affidati.

Ai docenti è inoltre fatto obbligo di:

- a) inoltrare tempestivamente al preside dell'Istituto il programma didattico e metodologico della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a conclusione secondo le indicazioni contenute nel POF;
- b) far eseguire agli alunni il numero di prove scritte previsto e di svolgere un congruo numero di interrogazioni, al fine di una verifica continua;
- c) partecipare a tutte le attività di aggiornamento, interdisciplinari e a quelle degli Organi Collegiali;
- d) eseguire le ore di insegnamento affidate secondo la ripartizione per materia;
- e) rispettare ed eseguire tutte le disposizioni emanate dal "capo d'Istituto" con apposite circolari;
- f) aggiornare regolarmente i registri personali e di classe;
- g) concorrere con la propria professionalità e disponibilità alla realizzazione del POF;
- h) notiziare l'Istituto per iscritto entro 3 giorni, dell'accettazione di eventuali incarichi di docenza presso altre scuole statali o non statali.

Agli insegnanti è garantita la libertà metodologica dell'insegnamento per la formazione degli alunni, nel rispetto della loro coscienza morale, civile e religiosa e del Progetto Educativo d'Istituto, nell'osservanza delle attribuzioni della funzione docente e delle responsabilità che ne derivano.

Al personale di segreteria sono affidati tutti i compiti riguardanti l'ufficio, oltre eventualmente a quelli di carattere amministrativo, contabile e di cassa. Al personale di segreteria è richiesta la massima collaborazione con il Dirigente e con il Gestore.

Al personale ausiliario è demandato il controllo al di fuori delle aule nonché la pulizia dei locali.

Art. 39 - Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto stabilito dal precedente art. 38, le trasgressioni alle regole del contratto, del presente contratto collettivo e di legge possono essere sanzionate, in ragione 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 la legge;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 6 gg. di effettivo lavoro (6/26);
- e) licenziamento con o senza preavviso.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza previa contestazione degli addebiti al lavoratore 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 lavoratore dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Questo termine non potrà essere inferiore a 5 giorni. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare eventualmente adottato dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro i 20 giorni successivi alla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni. Tale ultima comunicazione dovrà specificare i motivi della sanzione.

Decorso il suddetto termine di 20 giorni senza che sia stata adottata alcuna sanzione, le giustificazioni presentate dal lavoratore si intendono accolte.

Le sanzioni disciplinari adottate in spregio alle disposizioni di cui al presente articolo sono illegittime.

TITOLO XIII

RELAZIONI SINDACALI

Art. 40 - Il sistema di relazioni sindacali

I contraenti esprimono la volontà comune, nel rispetto dei rispettivi ruoli, di promuovere e valorizzare lo strumento concertativo consolidato su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, l'utilizzo delle risorse umane per ottimizzare l'efficacia dei servizi per la formazione permanente e per mantenere e migliorare la qualità, l'efficienza e l'efficacia degli obiettivi prefissati.

Le parti intendono adottare ogni strumento utile a favorire appropriati momenti di confronto idonei a prevenire conflittualità e contenziosi, anche in sede giudiziaria.

A tal fine, intendono valorizzare la Commissione Paritetica Nazionale, con il compito di verificare, con attività di costante controllo, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l'interpretazione autentica del contratto collettivo ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo. Alla Commissione è inoltre attribuita la funzione di verificare l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle Parti stipulanti, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- a) apprendistato, formazione, pari opportunità;
- b) evoluzione del mercato e del lavoro;
- c) ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;

- d) elaborare e adottare norme che la legge rinvia alla contrattazione collettiva;
- e) individuare le caratteristiche degli operatori della formazione, il livello occupazione e la tipologia del rapporto lavorativo.

Il presidente è designato a maggioranza dai componenti, le organizzazioni contraenti redigono il regolamento per la Commissione.

La Commissione si riunisce ogni sei mesi o su richiesta di almeno una delle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto collettivo.

Art. 41 - Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Le parti si impegnano a presentare in tempo utile la piattaforma per il contratto collettivo di comparto e, a questo scopo, è necessario che una delle parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo onde consentire l'inizio delle trattative cinque mesi prima della scadenza del contratto.

La contrattazione aziendale e/o territoriale, prevista dal presente accordo nazionale, si attua sulla base della valutazione delle convenienze e opportunità, per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività degli Enti, anche per il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale o Aziendale ed ha la durata massima di tre anni e comunque non oltre la scadenza del CCNL.

Le parti promuovono la contrattazione decentrata, che potrà riguardare la materia sia normativa che economica.

Il CCNL costituisce il complesso normativo generale nonché il quadro dei principi e criteri cui riferisce la contrattazione territoriale.

Tra le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo è prevista la contrattazione decentrata di secondo livello, su base territoriale, anche per le materie riguardanti qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente CCNL, il trattamento economico, l'organizzazione e distribuzione dell'orario di lavoro, ovvero materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL e da altri livelli di contrattazione.

La contrattazione decentrata deve prendere nella dovuta considerazione le esigenze della realtà sociale ed economica, con particolare attenzione al territorio a cui l'attività corsuale si riferisce finalizzata a valutare adattamenti in ragione anche al miglioramento e alla penetrazione sull'utenza di benefici ottenibili.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi come, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative e la necessità di implementare nuove iniziative corsuali.

DIRITTI SINDACALI

Art. 42 - Diritti e libertà sindacale

Le Parti, riconoscendo la specifica tipicità e dimensioni delle Aziende del comparto, per quelle di ridotta dimensione operativa che occupano fino a 15 dipendenti, ove non è possibile individuare e applicare normative sindacali di valenza generalizzata previste dalla Legge 300/1970, intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, pertanto i sindacati territoriali di categorie aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito spazio comunicazioni di interesse sindacale e del lavoro, a firma dei Segretari responsabili dei predetti sindacati. Nelle anzidette aziende i sindacati stipulanti il presente CCNL, possono nominare congiuntamente un Delegato Aziendale con compiti di intervento presso il Datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro, con l'ulteriore diritto di sottoscrivere, assistito dalla propria organizzazione provinciale o nazionale, la contrattazione collettiva di secondo livello che sarà svolta in sede Territoriale o Aziendale che avrà la durata massima di 3 anni. Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello, per oltre 3 mesi, le Parti delegheranno gli Organismi Nazionali per la stipula.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Per le aziende con numero di dipendenti superiori a 15, si applica quanto previsto dai seguenti commi nonché dagli articoli seguenti.

I diritti e le libertà sindacali sono disciplinati dalla Legge 300/70 e dalle disposizioni del presente contratto collettivo. Le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori, in ogni sede operativa, nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati, ai sensi del disposto dall'art.19 Legge 300/1970.

Art. 43 - Assemblea

I dipendenti degli Enti hanno diritto di riunirsi nella sede in cui prestano la loro opera e nei locali concordati con i rispettivi Enti, fuori dall'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nel limite di 8 ore all'anno, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'assemblea viene convocata dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto collettivo.

Le richieste di assemblea devono pervenire alla Direzione con un preavviso di almeno 7 giorni. La Direzione, ricevuta la comunicazione dalla struttura sindacale preposta, informa i lavoratori con circolare e/o mediante affissione in luogo accessibile all'interno dell'istituto.

Art. 44 - Permessi sindacali

Permessi retribuiti.

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato in conformità alle disposizioni contenute nell'art. 23 Legge 300/1970. Ha diritto ai permessi di cui al periodo precedente almeno un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il

24

diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 48 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.
Permessi non retribuiti

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

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

Art. 45 - Affissioni

Le OO.SS. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi predisposti dal datore di lavoro, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a tematiche di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 46 - Trattenute per contributi sindacali

Nei confronti dei lavoratori iscritti alle Organizzazioni sindacali, l'Ente gestore deve operare la trattenuta per contributi sindacali mediante lettera-delega firmata dal dipendente interessato e deve effettuare le relative rimesse secondo le istruzioni emanate dalle rispettive OO SS.

La delega ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato mediante comunicazione scritta da indirizzare sia all'organizzazione sindacale competente che all'Ente datore di lavoro. La revoca ha effetto, ai fini del computo delle ritenute, a decorrere dal primo mese successivo quello della data della comunicazione.

L'Istituto provvede al servizio di erogazione dei contributi sindacali ai lavoratori che ne facciano esplicita istanza, mediante sottoscrizione di delega debitamente firmata.

Il contributo è determinato sulla retribuzione in atto dal 1° settembre di ciascun anno scolastico per n. 12 mensilità, con esclusione della 13 mensilità.

Art. 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori fra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che prestino la propria attività nella singola Unità Operativa.

Per ciascuna Unità Operativa è individuato un rappresentante per la sicurezza dei lavoratori.

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, disciplinato da D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive variazioni ed integrazioni, le parti, a solo titolo esemplificativo, concordano sulle seguenti indicazioni:

- a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; segnala preventivamente al responsabile di struttura le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; queste visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o con un addetto da questi incaricato;

- b) laddove il D.Lgs. n. 81/2008 prevede l'obbligo da parte del responsabile di struttura di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il responsabile di struttura consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui D.Lgs. n. 81/2008. Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- d) il responsabile di struttura, su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;
- e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista; la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base, i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.Lgs. n. 81/2008; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
- f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- g) per l'espletamento dei compiti di cui al D. Lgs 81/2008, rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali.

Con successivo accordo, le parti si impegnano a verificare l'applicabilità delle disposizioni di cui al presente articolo e a determinare eventuali integrazioni.

a - Ambiente, igiene e sicurezza

Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro convengono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio Nazionale e Regionale. A tal fine, la Sezione ambiente e sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni ambiente/RLS, delle RSA e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza.

b - Formazione La Sezione formazione si pone i seguenti obiettivi:

- valorizzazione professionale delle risorse umane;
- aggiornamento professionale dei lavoratori anche attraverso i fondi interprofessionali;
- monitoraggio e incentivazione delle iniziative formative;
- realizzazione di sinergie con l'Organismo Bilaterale Nazionale e con gli Organismi Bilaterali Regionali.

c - Formazione e qualificazione professionale Ha lo scopo di promuovere 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 - Sezione Mercato del Lavoro Si propone in particolare di monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, il ricorso ai contratti a termine, ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo, ai contratti a tempo parziale.

Art. 48 - TE.SE.CO.

Le parti stipulanti, allo scopo di migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo, concordano di partecipare alle attività dell'Ente bilaterale Terzo settore e Cooperazione, per le proprie finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- certificare, su richiesta delle parti, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato e/o a tempo parziale;



- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione d.lgs 198 del 2006, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

TE.SE.CO. si doterà di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

TE.SE.CO. provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli eventuali enti bilaterali regionali e territoriali e promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Nel quadro delle più generali intese tra le Parti stipulanti il presente contratto collettivo, preso atto dell'istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali (Legge n. 388/00), finalizzati alla formazione continua dei propri lavoratori dipendenti, le parti convengono di aderire al Fondo Conoscenza.

Art. 49 - Finanziamento del TE.SE.CO.

Le Parti stipulanti il presente contratto collettivo aderiscono all'Ente Nazionale Bilaterale TE.SE.CO..

L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'art. 1, co. 1175 e 1176, Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

- finanziamento

Per assicurare l'operatività dell'Ente Bilaterale e degli eventuali Enti territoriali, la quota di servizio è fissata come segue:

dipendenti a tempo pieno	€ 120,00 annui;
dipendenti a tempo parziale	€ 60,00 annui;
dipendenti a chiamata e altre tipologie	€ 30,00 annui.

a carico del datore di lavoro.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.A.R. di importo pari a € 25,00 mensili.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale tesa a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione e all'aggiornamento professionale.

Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL.

Art. 50 - Volontariato

Gli Enti senza fini di lucro che applicano il presente contratto collettivo possono utilizzare personale volontario, anche in convenzione con organizzazioni di volontariato ex L. 266/91, per lo svolgimento di attività occasionali e/o aggiuntive purchè non sostitutive, neppure parzialmente, di personale dipendente in organico.

Art. 51 - Accordi di rete

Le parti riconoscono che gli accordi di rete tra enti - assimilabili alle reti tra imprese ai sensi della Legge 9 aprile 2009, n. 33 - costituiscono una importante opportunità al fine di promuovere occasioni di rafforzamento dell'offerta formativa.

Gli accordi di rete si configurano come collaborazione organizzate e duratura tra più enti gestori che, tuttavia, conservano la propria autonomia giuridica e amministrativa.

Il settore dei servizi socio-educativi può rappresentare una adeguata occasione per rafforzare gli standard qualitativi dell'offerta formativa, razionalizzare i costi, promuovere gli acquisti collettivi, diffondere in generale prassi e consuetudini tra enti che possano ottimizzare l'organizzazione del lavoro e la condivisione di competenze, professionalità e progettualità.

Gli Enti facenti parte di accordi di rete possono gestire il personale secondo i principi del distacco, previsto dal D.lgs 276/03 e successive integrazioni e modificazioni.

Il distacco va sempre comprovato da ragioni tecniche, organizzative, produttive e temporali.

Il ricorso all'accordo di rete si applica, a titolo esemplificativo nei seguenti casi:

- servizio di coordinamento pedagogico, didattico, amministrativo, finanziario o di altro genere;
- gestione e collocazione di personale in esubero.

Al lavoratore distaccato presso altri Enti e/o Servizi vanno comunicati il luogo, le mansioni e la durata del distacco.

La titolarità del rapporto rimane comunque in capo all'Ente che ha assunto il lavoratore.

Gli accordi di rete vanno notificati alla Commissione Paritetica prevista dal presente CCNL, alle OO.SS. regionali e alle RSU/RSA, ove esistenti.



Art. 52 - Rinvio

Per quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento alle norme contenute nella legge 20 maggio 1970 n. 300, nella legge 15 luglio 1966 n. 604 e nelle altre leggi sul lavoro, in particolare nella legge 11 maggio 1990 n. 108, agli artt. 2067 e segg. e agli artt. 2094 e segg. C.C..

Si reputa opportuno richiamare anche la Carta Sociale Europea, adottata a Torino il 18 ottobre 1961 e ratificata con legge 3 luglio 1965 n. 929.

Le norme del presente contratto collettivo sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente ed esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro aderenti alle organizzazioni datoriali che sottoscrivono il presente contratto collettivo e che fanno richiesta di adesione al TE.SE.CO..

Altre Associazioni di Categoria e/o OO.SS. interessate, possono successivamente sottoscrivere "per adesione" il presente CCNL ai sensi dell'art. 1332 C.C.

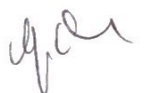


TABELLA RETRIBUZIONE

<i>Livello/qualifica</i>	<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Orario ordinario mensile</i>
1. operai	1.480,00	173
2. impiegati d'ordine	1.540,00	173
3. impiegati di concetto	1.590,00	173
4. coordinatori servizi amministrativi	1.650,00	173
5. docenti scuola infanzia	1.700,00	165
6. docenti scuola primaria	1.850,00	165
7. docenti scuola secondaria (*)	2.029,50	165
8. coordinatori	2.277,00	173

(*) Al docente con incarico di coordinatore delle attività didattiche, dovrà essere riconosciuto il compenso per le ore d'insegnamento e un'indennità aggiuntiva, proporzionale alle ore dedicate a tale incarico, pari al 10%.





Allegato 2

RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

(ex lett. a), comma 2), art. 2, D.lgs. n. 81/15)

Le Parti, premesso che

- le scuole non statali paritarie e non paritarie rappresentano un attore importante nell'ambito dell'istruzione, nell'educazione e nella formazione complessivamente intesa;

concordano

- che in dette istituzioni il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro;
- di prevedere, ai sensi del D.lgs. 12.6.15, n. 81, art. 2, comma 2), lett. a), discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzazione del settore scolastico, formativo ed educativo;
- che quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente accordo si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal comma 1), art. 2 del citato D.lgs. n. 81/15;
- che la legge n. 62/00 (Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione) è la legge di riferimento per la scuola paritaria;

di regolamentare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa alle seguenti condizioni:

Art. 1 - Ambito di applicazione e professionalità coinvolte.

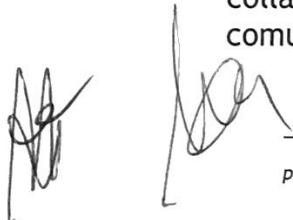
La presente intesa regola i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, instaurati tra le istituzioni aderenti a COPIMI e/o Federazione "Pier Giorgio Frassati".

- a) Per le istituzioni scolastiche paritarie, ai sensi del comma 5), art. 1, legge n. 62/00, il ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per le prestazioni ordinarie è nella misura non superiore a 1/4 delle prestazioni complessive.
- b) Per tutte le altre istituzioni il ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa avviene, per il lavoro autonomo e parasubordinato, nel rispetto di quanto stabilito dal D.lgs. n. 81/15.

Art. 2 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione.

Il contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in 2 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 di erogazione;
- e) le modalità di aggiornamento professionale;
- f) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- g) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psico-fisico, 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 modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al committente;
- l) le eventuali formule assicurative garantite;
- m) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

Art. 3 - Natura della prestazione.

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale generale e ancorché occasionale.

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 nella istituzione 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 della istituzione, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso.

Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria, che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto e 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 deve osservare le regole del segreto d'ufficio, a proposito di fatti, informazioni, notizie o altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi.

Al collaboratore è fatto divieto di svolgere attività che creano danno all'immagine e pregiudizio all'istituzione.

Le presenti clausole rivestono per il committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del

contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c..
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.

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 di esecuzione e di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dalla istituzione, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate.

Il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività, concordando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione e in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto. Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

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 20 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 n. 342/00 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'allegato 1 del presente CCNL, maggiorato del 10%, in vigore per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area e livello di docenza.

Il committente è impegnato ad assolvere a tutti gli adempimenti fiscali, previdenziali e assistenziali richiesti per legge.

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 a 1 mese, le cui modalità di fruizione vengono concordate con il committente, senza essere vincolato a prestazione alcuna. Il periodo di riposo, pari a 1 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 verificano eventi quali malattia, infortunio e maternità, si applicano al collaboratore, ove spettanti, i benefici di cui alla normativa vigente

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 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 4 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 12 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'uso abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi di 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 verificano:

- 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 inadempienze contrattuali da parte del committente.

Il collaboratore e 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.

- 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 della 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 della

- istituzione scolastica ai fini della 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 della 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 alla amministrazione a cura del collaboratore o delle OO.SS. interessate. La delega ha effetto dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione alla amministrazione e alla Organizzazione sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso e 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 del 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, la quale, peraltro, non ha poteri di certificazione dei rapporti di lavoro.

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.

