

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SUBORDINATO

PERSONALE DIRETTIVO-DOCENTE-NON DOCENTE SCUOLE NON STATALI

Triennio 2015/2018

TESTO UNICO

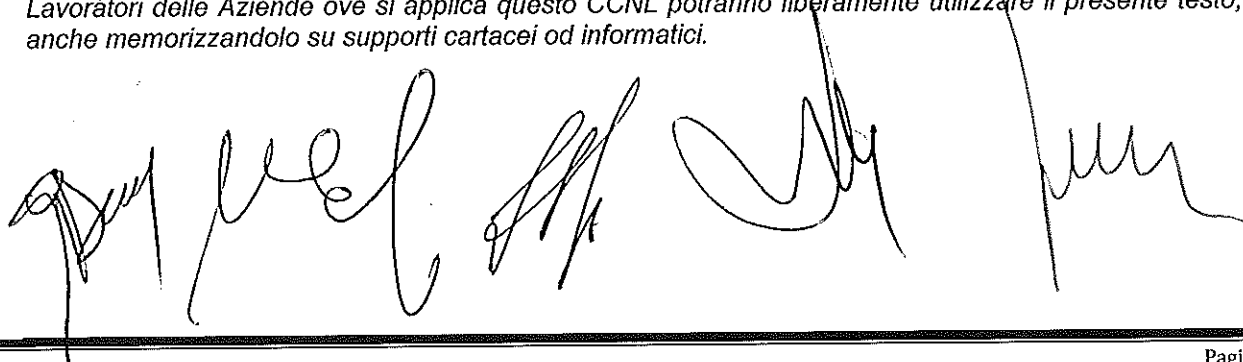
**FIINSEI – FIDEF – CONFIMPRESEITALIA -
CONFAL SCUOLA - FLP SCUOLA - C.S.E.**

DA VALERSI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE

Depositato al Min. Lavoro il _____

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle parti sottoscrittrici, riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzioni le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.



INDICE

- TITOLO 1) Sfera di applicazione - pag. 3**
- TITOLO 2) Classificazione del personale - pag. 4**
- TITOLO 3) Contratto di assunzione - pag. 6**
- TITOLO 4) Apprendistato - pag. 8**
- TITOLO 5) Procedura per l'assunzione - pag. 10**
- TITOLO 6) Trattamento economico - pag. 12**
- TITOLO 7) Trattamento previdenziale e assicurativo - pag. 13**
- TITOLO 8) Orario di lavoro - pag. 14**
- TITOLO 9) Ferie e festività - pag. 14**
- TITOLO 10) Sospensione del servizio - pag. 15**
- TITOLO 11) Risoluzione del rapporto di lavoro - pag. 16**
- TITOLO 12) Regolamento interno – Doveri del lavoratore e sanzioni - pag. 18**
- TITOLO 13) Relazioni sindacali - pag. 20**
- Tabella "A" (Retribuzioni) - pag. 28**
- Sottoscrizione del Contratto - pag. 30**

TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE
Articolo n. 1 - (Applicabilità del contratto)

Secondo i criteri generali, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è applicabile ai soggetti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria che lo hanno stipulato.

La categoria di appartenenza è individuata con riguardo all'attività effettivamente svolta dal datore di lavoro; 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 alla FIINSEI ed alla FIDEF con sedi in Italia ed all'Estero, 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
- 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,
- corsi per corrispondenza,
- corsi d'insegnamento a distanza,
- corsi post-secondari,
- corsi di italiano per stranieri.

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

Le norme del presente contratto, non possono essere applicate parzialmente.

Articolo n. 2 - (Periodo di validità e rinnovo)

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva. Salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti contrattuali per la parte normativa, il presente contratto decorre **1° settembre 2015** ed avrà vigore fino a tutto il **31 agosto 2018**. Si intenderà rinnovato di un anno, qualora non venga disdetto da una delle due parti stipulanti, tramite lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. n. 3 - (Ambito del rapporto)

Ai fini dell'identificazione delle parti si precisa quanto segue: 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 dell'eventuale decreto ministeriale di concessione ed ha la responsabilità dei rapporti con i terzi; nel caso di specie assume il ruolo di datore di lavoro.

Articolo n. 4 - (Incompatibilità e principio di priorità)

Il presente contratto non è applicabile ai dipendenti dello Stato o di Enti pubblici e al personale che già svolge altra attività tale da non poter soddisfare il seguente "principio di priorità": se il lavoratore, al momento dell'assunzione, già svolge un'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.

E' applicabile 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 non si applica 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 OOSS firmatarie hanno stipulato apposito contratto collettivo nazionale.

TITOLO II

Articolo n. 5 (Classificazione del personale)

1° Livello – Operai

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

2° Livello – impiegato d'ordine

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

3° Livello – impiegato di concetto

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; vi appartengono inoltre 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 comprese quelle del personale che in strutture convittuali curino la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari.

4° Livello – coordinatori servizi amministrativi

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.

5° Livello – docenti scuola dell'infanzia

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.

6° Livello – docenti scuola primaria

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.

7° Livello – docenti di scuola secondaria di I e II grado

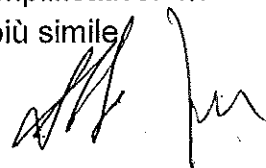
Personale docente: lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali e scientifici attraverso un processo educativo finalizzato all'acquisizione di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

8° Livello – coordinatori didattici scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di I e II grado

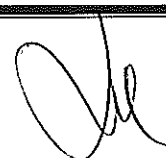
Personale direttivo: lavoratori in possesso di laurea, che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità educativa-formativa.

Le qualifiche e le mansioni indicate devono intendersi a mero titolo esemplificativo. Qualora particolari qualifiche non siano presenti si deve far riferimento a quella più simile.

Articolo n.6 - (Mutamenti di qualifica)



Nel caso in cui il personale sia assegnato a mansioni superiori per un periodo eccedente i 90 giorni consecutivi ha diritto, a tutti gli effetti, anche contributivi, alla superiore



classificazione a cui è stato assegnato. Lo spostamento del dipendente che sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente - con diritto alla conservazione del posto - non comporterà promozione, ma solo differenza di retribuzione per il periodo assegnato. All'atto dell'incarico e dell'esercizio delle mansioni superiori, il dipendente dovrà ricevere comunicazione scritta con l'indicazione temporale della durata dell'incarico, della mansione assegnata e del nominativo del dipendente sostituito.

TITOLO III - CONTRATTO D'ASSUNZIONE **Articolo n. 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 a tempo indeterminato salvo nei seguenti casi:

- 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 (qualora sussista l'obbligo di assunzione di docenti abilitati), nel senso che, in tal 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 tutti i casi in cui il periodo d'interruzione dell'attività lavorativa sia superiore ai 90 giorni consecutivi (esempio: dal 19 giugno al 18 settembre).

Articolo n. 8 - (Contratto a prefissione di termine)

Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolato dal D.Lgs. 368/2001, con le sue modificazioni ed integrazioni succedutesi nel tempo. Fermo restando la possibilità di ricorso, per l'assunzione del personale, al contratto a termine, ai sensi delle disposizioni del precedente art. 7, l'apposizione del termine è prevista 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 nelle seguenti ipotesi:

- a) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definitivi o predeterminati nel tempo, anche non aventi carattere straordinario ed 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 . Nell'arco dei tre anni (36 mesi) per i quali non è più necessario il contratto è prorogabile fino a un massimo di **cinque volte**:

Requisiti di contratto

Relativamente al limite numerico di assunzioni le imprese fino a cinque dipendenti possono assumere un solo dipendente a tempo determinato. Per le imprese che occupano un numero di dipendenti superiore a cinque ai sensi dell'articolo 10 comma 7 del D.Lgs. 368/2001 il presente CCNL intende elevare il limite quantitativo della forza lavoro dal venti per cento al trenta per cento.

Articolo n. 9 - (Contratto di lavoro a tempo parziale)

Le assunzioni dei lavoratori di qualunque qualifica prevista dal presente contratto possono avvenire anche per un orario ridotto rispetto a quanto previsto dai successivi articoli. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentato dal D. Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- di tipo orizzontale: quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- di tipo verticale: quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- di tipo misto: quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopraindicate;

Il contratto di lavoro a tempo parziale è sempre compatibile con il contratto a prefessione di termine di cui al precedente articolo 8.

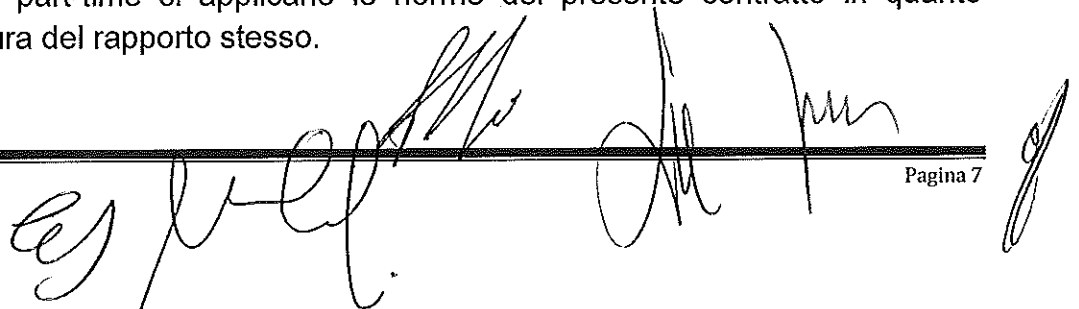
Gli Istituti possono assumere a tempo parziale, come pure procedere alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per prestazioni di attività lavorative ad orario inferiore rispetto a quello ordinario, previsto dal presente contratto, e/o per periodi predeterminati nel corso 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 per i dipendenti con contratto a tempo parziale è proporzionale 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 part-time si applicano le norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

In particolare:

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, written over a horizontal line. To the right of the signatures, there is a small rectangular stamp with the text "Pagina 7" inside it.

- a) le norme di accesso sono le stesse 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 delle parti; 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.

c) in riferimento all'art. 3 del D. Lgs. 61/2000 le parti riconoscono che, a fronte di esigenze organizzative, l'Istituto potrà chiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato;

d) il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale fruisce delle ferie alle stesse condizioni del personale con contratto a tempo pieno;

e) il lavoratore part-time, 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 ad 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 dovrà essere versata in rispetto dei minimali orari e/o giornalieri fissati dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale secondo la tabella specifica per il personale del settore istruzione.

TITOLO IV - APPRENDISTATO

Il Contratto di apprendistato è definito dalla vigente normativa e finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani; è definito secondo le seguenti tipologie:

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

Articolo n. 10 - (Indicazioni generali sull'apprendistato)

Il Contratto di apprendistato può essere stipulato soltanto in forma scritta.

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 poste limitazioni per determinate forme e qualifiche dell'apprendistato.

2 - Qualifiche e Mansioni

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

Area prima: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari

livello II, III e IV.

Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione

livello III - 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, la 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 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 ad 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
I	24
II	36
III	36
IV	48

5 - Obblighi del datore di lavoro

Al termine del contratto il datore di lavoro che intenda trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, deve attribuire al lavoratore la qualifica e la retribuzione del livello acquisito. Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per qualificarsi. Ove non prevista per obbligo normativo la formazione deve

essere effettuata presso la sede del datore di lavoro. Il datore di lavoro, compatibilmente con le attività didattiche e formative interne, ha l'obbligo di 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 fissata dall'art. 13, parte seconda del presente C.C.N.L..

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 CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ed allo stesso trattamento retributivo così parametrato:

- primo semestre: 60% della retribuzione globale in atto;
- secondo semestre: 70% della retribuzione globale in atto;
- terzo semestre: 80% della retribuzione globale in atto;
- quarto semestre: 90% della retribuzione globale in atto;
- dal 25mo mese: 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 (Art. 2 lettera h - D. Lgs. 167/2011).

TITOLO V - PROCEDURA PER L'ASSUNZIONE

Articolo n. 11 - (Assunzione - Atto scritto e documentazione)

L'assunzione del personale viene sottoscritta dal legale rappresentante, mediante sottoscrizione del contratto individuale (in appendice) redatto in duplice copia, una per il lavoratore l'altra per l'Istituto. Il contratto sarà sottoscritto, di norma, antecedentemente l'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, ex art. 2 comma 4 della L. 176/2007 la comunicazione al Servizio per l'impiego della provincia di lavoro può essere considerata validamente ed in termini effettuata se

inviata entro il decimo giorno dall'inizio del rapporto di lavoro.

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

Esso deve inoltre contenere:

- a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale);
- b) il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie d'insegnamento distintamente per ciascun classe funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
- c) l'orario complessivo di lavoro; per gli insegnanti l'orario di lavoro sarà stabilito dal Collegio dei Docenti che delibererà con le maggioranze prescritte.
- d) il trattamento economico se diverso da quello previsto dal presente contratto collettivo;
- e) la durata del periodo di prova;

- f) la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di cessazione, e se necessario: la motivazione dell'assunzione nel caso di contratto stipulato per sostituzione di personale assente, il nome della persona sostituita (se non tutelato dalla legge di protezione dei dati personali).
- g) la sede di lavoro;
- h) la 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 mediante dichiarazioni sostitutive di certificazioni, ai sensi della legge n. 127/97 e successive modificazioni sulla semplificazione amministrativa. La dichiarazione sostitutiva dovrà 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 sarà 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.

Articolo n. 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 occorre specificare:

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

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

Articolo n. 13 - (Periodo di prova)

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

- mesi 2 per i dipendenti dei livelli I e II;
- mesi 6 per i dipendenti dei livelli III e IV (solo per gli impiegati);
- mesi 9 per i dipendenti appartenenti a tutti gli altri livelli

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e obblighi derivanti dal presente contratto collettivo e la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire senza preavviso in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti. Trascorso il periodo di prova, senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio. Il periodo di prova verrà comunque computato ad 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. Il decorso periodo di prova è sospeso da malattia o infortunio; in tal caso il dipendente potrà essere ammesso a continuare il periodo di prova entro il periodo massimo di 4 mesi.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo n. 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 10 del mese successivo al mese di servizio. Ai fini
economici l'anno scolastico decorre dal 1/9 e termina il 31/8.

Articolo n. 15 - (Flessibilità della retribuzione)

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

In tal caso i contratti decentrati o aziendali dovranno essere depositati presso le sedi provinciali, competenti per territorio, degli ispettorati del lavoro e dell'INPS , entro gg. 30 dalla data di stipula (legge 29/07/1996 n. 402 art.3 comma 2) e trasmessi alle organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente CCNL.

Articolo n. 16 - (Aumenti periodici di anzianità)

Il dipendente ha diritto ad un aumento della retribuzione per scatti d'anzianità in misura del 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 T.F.R.

Articolo n. 17 - (Minimo retributivo ed eventuale super - minimo)

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

Articolo n. 18 - (Tredicesima mensilità)

A tutto il personale dipendente viene corrisposta tra il 10 ed il 20 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nello stesso mese. Nel caso di inizio o 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. n. 14.

Articolo n. 19 - (Prospetto paga)

Al lavoratore deve essere consegnato, unitamente allo stipendio, un prospetto paga conforme alle norme vigenti. Una copia dello stesso sarà 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 Cud. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso dell'anno, il mod. Cud su richiesta del dipendente verrà consegnato entro il termine di 12 giorni dalla richiesta.

TITOLO VII - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E ASSICURATIVO

Articolo n. 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. n. 30).

Articolo n. 21 - (Infortunio)

Qualora il personale sia soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, ai sensi 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 la fattispecie contro l'infortunio in itinere.

Articolo n. 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

Articolo n. 23 - (Orario di lavoro ordinario)

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'articolo 9 del presente CCNL e dal D. Lgs. 368/2001.

Articolo n. 24 - (Lavoro straordinario e festivo)

Le ore eccedenti l'orario ordinario, risultante dal contratto individuale di assunzione ed eventualmente assegnate, sono retribuite con una maggiorazione del 20%. Il lavoro festivo non eccedente l'ordinario orario di lavoro viene maggiorato del 20%. Il lavoro straordinario festivo viene maggiorato del 25%.

Articolo n. 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 le normative in vigore.

Articolo n. 26
(Recupero delle ore non effettuate e sostituzione dei colleghi assenti)

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

TITOLO IX - FERIE E FESTIVITA'
Articolo n. 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 ad un rateo di 2,5 giorni mensili oltre le festività soppresse (art. n. 14);
- 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.

La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto alle ferie maturate ed in questo caso i ratei 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. Essendo le ferie un diritto irrinunciabile per il lavoratore e per il caso del mancato godimento un comportamento sanzionabile per il datore di lavoro ex art. 10 del D. Lgs. 66/2003, la mancata richiesta e conseguente fruizione delle ferie oltre il termine di 12 mesi dalla maturazione autorizzano il datore di lavoro a collocare in ferie il lavoratore che non ottemperi alla fruizione nel termine di cui sopra. Le ferie non potranno coincidere con il congedo per malattia, per maternità o puerperio, né con il periodo di preavviso.

Articolo n. 28 - (Festività)

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

TITOLO X - SOSPENSIONE DEL SERVIZIO
Articolo n. 29- (Congedo straordinario)

Al personale 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 ad un massimo di 180 giorni con la retribuzione nei minimi previsti dalla legge (artt. n. 20 e n. 21 - art. n. 32, punto 12);
- 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.

Qualsiasi altro permesso consentito (per motivi familiari o altro) viene retribuito solo se viene assolto l'obbligo del recupero delle ore lavorative non effettuate (art. n. 26).

Articolo n. 30 - (Aspettativa)

Dopo il periodo di prova può essere concessa al dipendente che la richieda - 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 dipendente deve essere concessa l'aspettativa, con diritto alla conservazione del posto e con valore di effettivo servizio, senza retribuzione, nei seguenti altri casi:

- chiamata alle armi o al servizio militare;
- chiamata a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali, purché l'interessato ne faccia richiesta, 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.

Articolo n. 31 - (Interruzione o riduzione dell'attività per cause involontarie)

Se l'attività non potesse essere svolta per cause involontarie, comunque non addebitabili alla gestione e per cause di forza maggiore, le ore non effettuate dovranno essere recuperate in attività confacenti la qualifica ricoperta.

TITOLO XI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo n. 32 - (Licenziamento)

Il licenziamento dovrà essere motivato e comunicato con raccomandata A.R., o attraverso la posta elettronica certificata con i termini di preavviso di cui al successivo art. n. 33; sono esclusi i casi in cui è applicabile il licenziamento in tronco (giusta causa).

Di seguito si riporta un elenco indicante i motivi e le cause che possono verificarsi per 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. n. 38 e 39);
 - 10) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato (art. n. 7);
 - 11) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro (art. n. 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, quando ricorrano gli estremi della legge n. 604/1966 e della legge n. 300/70 (azienda con più di 15 dipendenti), non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo. L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto. A prescindere dalle motivazioni, il licenziamento intimato alla lavoratrice-madre durante il periodo 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 dipendente i documenti previsti dalla legge nonché il certificato di servizio prestato. Il certificato del servizio prestato in ogni caso viene rilasciato dalla scuola gratuitamente.

Articolo n. 33 - (Risoluzione per limiti di età)

La risoluzione del rapporto di lavoro si verifica automaticamente per tutto il personale al raggiungimento per l'ottenimento del diritto alla pensione.

Articolo n. 34 - (Preavviso di licenziamento o dimissioni e penalità)

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso, salvo 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, una volta superato il periodo di prova, è stabilito nella misura di due mesi per tutti i livelli di inquadramento ad eccezione del personale docente per il quale il preavviso è di 90 giorni. Il licenziamento, a pena di nullità, o le dimissioni devono essere comunicate per iscritto. La parte inadempiente è, comunque, tenuta a rifondere all'altra una somma, commisurata proporzionalmente al valore della prestazione lavorativa per il periodo di mancato preavviso. Nel contratto a prefissione di 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 (art. 7), 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"

Articolo n. 35 - (Trattamento di fine rapporto)

Dal 1° giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato seguendo quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297. All'atto dell'assunzione l'azienda informerà il lavoratore circa le possibilità di accantonamento del Trattamento di fine rapporto e consegnerà apposita modulistica dalla quale si evinca una chiara scelta circa la destinazione del T.F.R. Ricorrendone le possibilità il lavoratore potrà scegliere di mantenere il proprio Trattamento di Fine Rapporto in azienda. Se l'azienda, è soggetta per obbligo all'accantonamento presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale le quote di TFR, maturate mensilmente, saranno versate all'Istituto. Se il lavoratore manifesterà l'intenzione di versare il proprio TFR in corso di maturazione presso una forma pensionistica individuale 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 dipendente può richiedere delle anticipazioni sul T.F.R.

Articolo n. 36 - (Tentativo di conciliazione e arbitrato)

Fatte salve le prerogative riconosciute dalla legge, in caso di vertenze fra l'Istituto e il dipendente, questi 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, il dipendente può chiedere l'intervento di un collegio di conciliazione e arbitrato. Nessun procedimento giudiziale può essere iniziato se non è preceduto dalla richiesta di conciliazione.

TITOLO XII

REGOLAMENTO INTERNO – DOVERI DEL LAVORATORE E SANZIONI

Articolo n. 37 - (Regolamento interno - Progetto Educativo d'Istituto – Piano dell'Offerta Formativa)

Il Regolamento disciplinare, il Progetto Educativo d'Istituto (P.E.I) ed 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 C.C.N.L. 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 norme, la cui inosservanza costituisce "giusta causa" o "giustificato motivo" per la rescissione del contratto, in applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Articolo n. 38 - (Doveri del lavoratore)

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

- a) esplicitare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) osservare l'orario di servizio;
- c) segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro e non oltre il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) rispettare e far rispettare agli alunni il Regolamento interno dell'Istituto;
- e) osservare le eventuali modifiche di orario;
- f) mantenere il segreto d'ufficio, con particolare riferimento alla L. 675/96 ed 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 strumenti e materiale affidatigli.

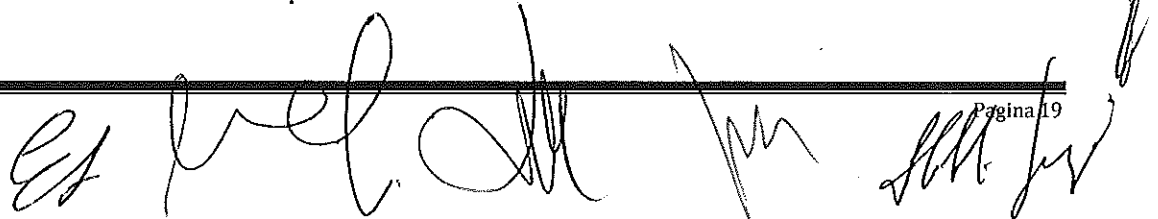
Agli insegnanti è inoltre fatto obbligo di:

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

Ai docenti è garantita la libertà metodologica dell'insegnamento per la formazione dei discenti, 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 (artt. 5, 7 e 395 T.U.).

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

Pagina 19



delle aule e la pulizia dei locali.

Articolo n. 39 - (Provvedimenti disciplinari)

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. n. 38, le infrazioni alle norme del contratto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

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

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 5 giorni. Il dipendente potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 giorni dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui al presente articolo, sono inefficaci.

TITOLO XIII

RELAZIONI SINDACALI

Art. 40 - (Il sistema di relazioni sindacali)

Le parti esprimono il comune intento, 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 idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria. A tal fine, intendono valorizzare la Commissione Paritetica Nazionale, con il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo. Alla Commissione è inoltre demandata 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 istanza di almeno una delle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

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 CCNL di comparto ed a tal fine è necessario che una delle parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo, per consentire l'apertura 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 ed 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 riconoscono e promuovono la contrattazione decentrata, che potrà concernere materia sia normativa che economica. Il CCNL costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione territoriale.

Tra le OO.SS. firmatarie del presente CCNL 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 tenere in debito conto le esigenze della realtà socio-economica, con particolare attenzione al territorio a cui l'attività corsuale si riferisce finalizzata a valutare adattamenti in ragione anche al miglioramento ed alla penetrazione sull'utenza di benefici ottenibili.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi quali, 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 ed 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 od 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. 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 nei limiti di 8 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. L'assemblea viene convocata dalle RSA/ RSU e/o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

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 almeno un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno

per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 48 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

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

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

Art. 45 – (Affissioni)

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

Art. 46 – (Trattenute per contributi sindacali)

Nei confronti dei lavoratori iscritti alle Organizzazioni sindacali, l'Ente gestore è tenuto ad operare la trattenuta per contributi sindacali mediante lettera-delega firmata dal lavoratore interessato e ad effettuare le relative rimesse secondo le istruzioni emanate dalle rispettive OO SS. La delega ha validità dal primo giorno del

mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato mediante comunicazione scritta, indirizzata 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 dipendenti che ne facciano esplicita richiesta, 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 su 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; egli segnala preventivamente al responsabile di struttura le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o 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 – (Ente Bilaterale)

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano, di partecipare alle attività dell'ente bilaterale del comparto, 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 C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- certificare, a richiesta delle parti, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato e/o a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- 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 della legge 125/91, 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.

L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali e promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Art. 49 – (Finanziamento dell'Ente Bilaterale)

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui a carico delle aziende per il 50% ed a carico dei lavoratori il restante 50%.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari alla quota a carico dei lavoratori di cui alla predetta tabella. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

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

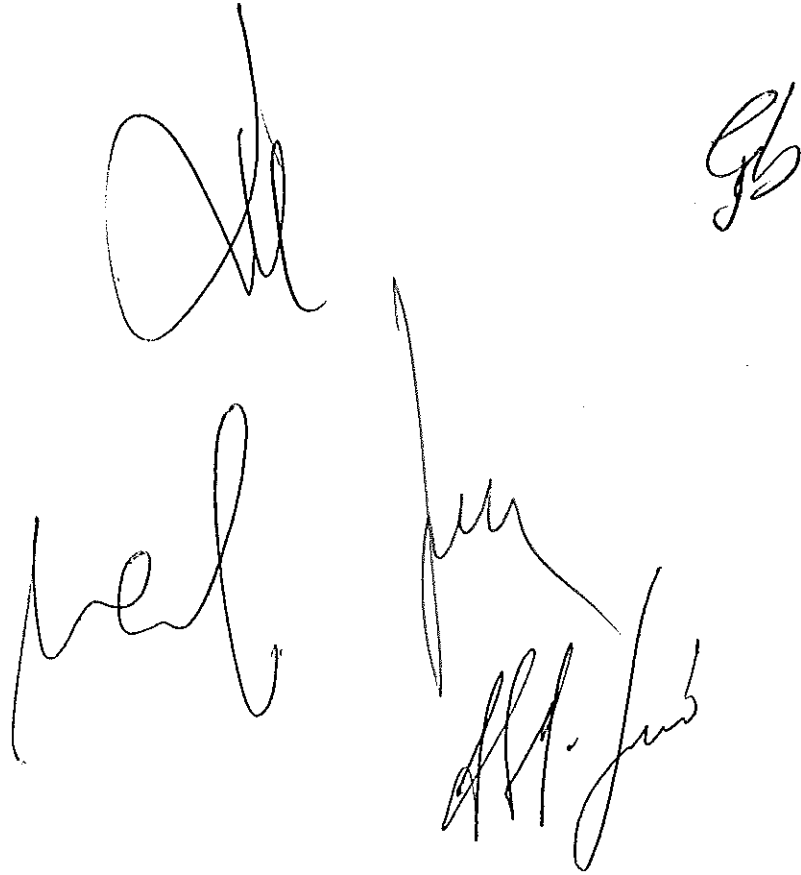
Art. 50 – (Collaborazione Coordinata e Continuativa)

Le parti convengono che è consentito il ricorso ai contratti di lavoro atipico. Ed in particolare del contratto di Collaborazione coordinata e continuativa per il personale docente con professionalità individuabile dai titoli conseguiti e dall'esperienza lavorativa classificati nella declaratoria "area funzionale erogazione" del contratto. Trattasi di competenze classificate dall'Istat tra le attività di "professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" come individuate con la "nuova classificazione delle professioni CP2011" (livello 2.6). L'attività di docenza verrà svolta in piena ed assoluta autonomia operativa con facoltà di decidere come e quando svolgere le prestazioni oggetto del contratto di collaborazione, conseguentemente escludendo ogni forma di subordinazione. Le parti concordano di trattare la materia con apposito CCNL a questo correlato.

Articolo n. 51 – (Foro competente - Rinvio)

Per ogni controversia, relativa al presente contratto, il Foro competente sarà quello di Roma. 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.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top center is a large, stylized signature that appears to be 'M'. To its right is a smaller, more compact signature that looks like 'G'. Below the 'M' signature is another large, flowing signature that is difficult to decipher but seems to start with 'M'. To the right of this signature is another large signature that appears to be 'M. J. S.'. At the bottom right of this group is a smaller signature that looks like 'M. J. S.'.

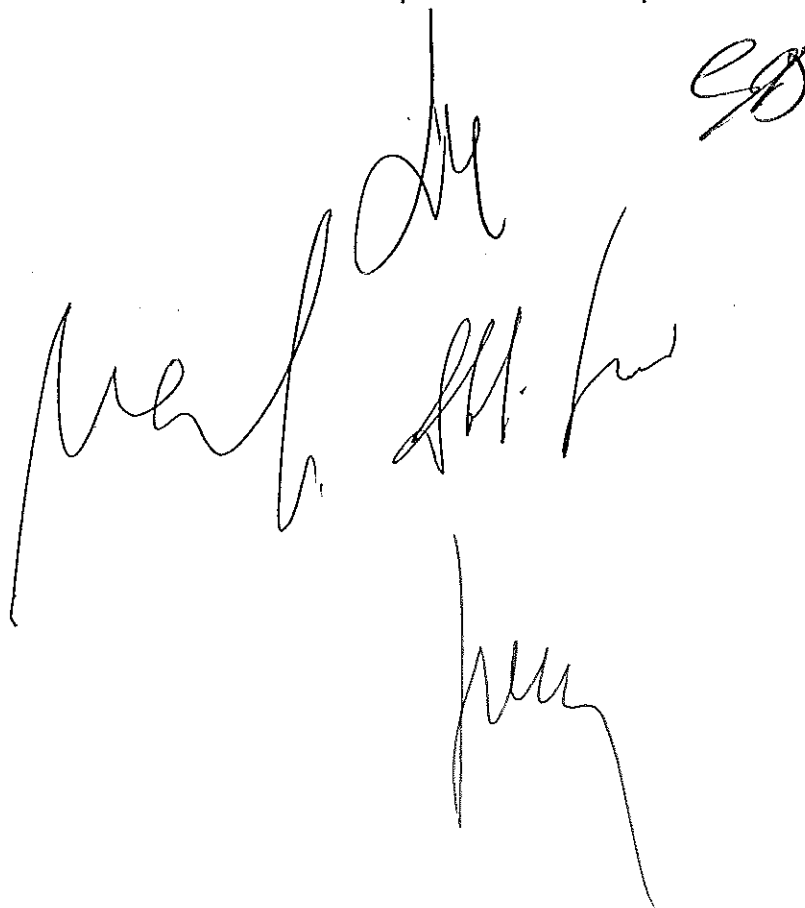
TABELLA "A"
RETRIBUZIONE

QUALIFICA	RETRIBUZIONE MENSILE/ORARIA Euro	ORARIO ORDINARIO MENSILE
<i>I Livello</i> <i>Operai</i>	MENSILE € 1.125,00	173 (4.33x40)ore sett.li
<i>II Livello</i> <i>Impiegato d'ordine</i>	MENSILE € 1.159,00	173 (4.33x40)ore sett.li
<i>III Livello</i> <i>Impiegato di concetto</i>	MENSILE € 1.250,00	173 (4.33x40)ore sett.li
<i>IV Livello</i> <i>Coordinatori servizi amministrativi</i>	MENSILE € 1.384,00	173 (4.33x40)ore sett.li
<i>V Livello</i> <i>Docenti di scuola dell'infanzia</i>	MENSILE € 1.320,00	165 (4,33x38)ore sett.li
<i>VI Livello</i> <i>Docenti di scuola primaria</i>	MENSILE € 1.485,00	165 (4,33x38)ore sett.li
<i>VII Livello</i> <i>Docenti di scuola secondaria di I e II grado</i>	MENSILE € 2.013,00	165 (4,33x38)ore sett.li
<i>VIII Livello</i> <i>Coordinatori scuole di ogni ordine e grado</i>	MENSILE € 2.249,00	173 (4.33x40)ore sett.li

(*) Al docente del VI livello, con incarico di coordinatore delle attività didattiche, dovrà essere riconosciuto il compenso per le ore d'insegnamento ed un'indennità aggiuntiva, proporzionale alle ore dedicate a tale incarico, che verrà stabilita fra le parti all'atto dell'assunzione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto e si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dalla sottoscrizione del contratto o su richiesta delle parti, per verificare l'applicazione del contratto stesso e su eventuali problemi interpretativi, nonché per eventuali adeguamenti rispetto all'evoluzione delle norme di legge, con particolare riferimento alla legge 92/2012. La validità del presente contratto è subordinata esclusivamente alla iscrizione delle parti interessate ad una delle Associazioni e/o Sindacati su elencati. Altre Associazioni di Categoria e/o OO.SS. interessate, possono successivamente sottoscrivere "per adesione" il presente CCNL ai sensi dell'art. 1332 C.C.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO - da valere in tutto il territorio nazionale Italiano, dalla stipula al 31 agosto 2018, per il personale delle scuole/istituti aderenti ad una delle Associazioni di categoria firmatarie. *Il presente CCNL si compone di n. 51 articoli - comprensivi di n. 1 allegato parte integrante del CCNL stesso.*

Letto, accettato e sottoscritto

Roma 31.08.2015

FIINSEI - Il Rappresentante legale
Giovanni PREVIDE PRATO

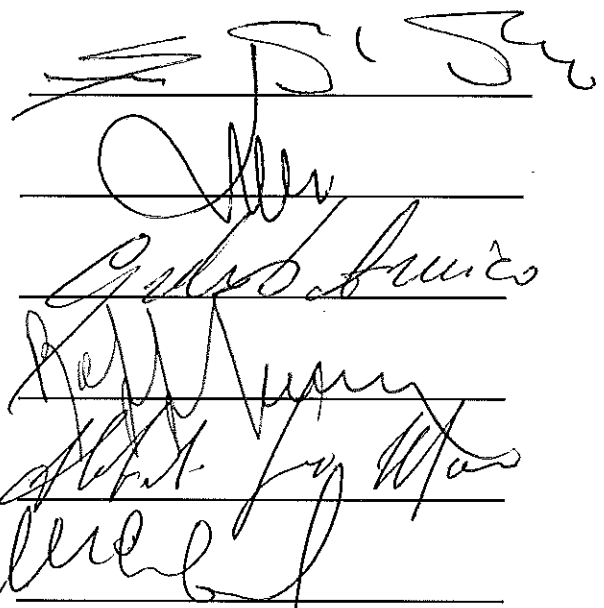
FIDEF - Il Rappresentante legale
Luca PALADINO

ConfimpreseItalia - Il Rappresentante legale
Guido D'AMICO

CONFAL Federazione Scuola
Il Rappresentante legale Raffaele DI LECCE

F.L.P. Scuola - Il Coordinatore Generale
Luigi Mario ALIBERTI

CSE - Il Segretario Generale
Marco CARLOMAGNO



ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

FIDEF (Federazione Italiana degli Enti di Istruzione e Formazione)
Via A. Pecchia 153 - 80022 Arzano Tel. 0817310365 – Tel. 0692927507 - Fax 0817312678 - www.fidef.it -
E-mail: info@fidef.it

FIINSEI (Federazione Italiana Istituti non Statali di Educazione ed Istruzione)
Via Costantino Porta, n. 25, – 28100 NOVARA
Tel 0321.33368 – Fax: 0321.35400 – www.fiinsei.it – E-mail: info@fiinsei.it

CONFIMPRESEITALIA – Confederazione Italiana Lavoratori Autonomi
Via Veturia 45 - 00181 Roma Tel. 0678851715 -
E-Mail: info@confimpreseitalia.org

CONFAL FEDERAZIONE SCUOLA
Corso Umberto 74 80134 Napoli –tel-fax 08119350460 –
E-Mail: info@confalfederazionescuola.it pec: federazionescuola.confal@pec.it

FLP Scuola – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche settore Scuola
Via Piave,61 - 00187 Roma - Tel. 06 42000358 - 06 42010899 Fax 0642010628
www.flp.it E-mail: flp@flp.it

CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei
Via Piave,61 - 00187 Roma - Tel. 0642000358 - 0642010899 Fax: 06 42010628
www.cse.cc E-mail: cse@cse.cc