

# Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**ENTI DI FORMAZIONE E ISTRUZIONE  
CORSI UNIVERSITARI**

## **Scuola pubblica non statale**

***F.I.L.I.N.S.***

***Federazione Italiana Licei Linguistici e Istituti  
Scolastici Non Statali***

***F.L.P.***

***Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni  
Pubbliche***

***C.S.E.***

***Confederazione Indipendente Sindacati Europei***

**In vigore su tutto il territorio italiano  
dal 01/02/2021 al 31/01/2024**



FEDERAZIONE  
LAVORATORI PUBBLICI  
E FUNZIONI PUBBLICHE

## **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.*

FILINS - Sede legale: Via Panaro, 14 - 00015 Monterotondo (Roma)

----

CSE - Via Aniene, 14 - 00198 Roma

FLP - Via Aniene 14 - 00198 Roma

# INDICE

PROTOCOLLO D'INTESA.....	6
PREMESSA.....	7
PARTE PRIMA.....	10
NORME COMUNI .....	10
A - APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO E INSCINDIBILITÀ DELLE NORME .....	10
B - IDENTITÀ' DELLE PARTI DATORIALI .....	10
C - CATEGORIE DELLE ISTITUZIONI RAPPRESENTATE .....	10
D - MANSIONI ACCESSORIE .....	11
E – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO .....	11
F – WELFARE AZIENDALE .....	11
G – DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (smartworking) .....	12
H - DIDATTICA A DISTANZA.....	13
I - PERIODO DI VALIDITÀ' E RINNOVO .....	13
J – ENTE BILATERALE.....	13
K – PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	15
L – ASSISTENZA MEDICA INTEGRATIVA .....	15
RELAZIONI SINDACALI.....	16
Articolo 1 - Il sistema di relazioni sindacali.....	16
Articolo 2 - Diritti e libertà sindacale.....	16
Articolo 3 - Permessi sindacali .....	17
Articolo 4 - Affissioni.....	17
Articolo 5 - Trattenute per contributi sindacali .....	17
Articolo 6 – Assemblea .....	18
Articolo 7– Ambiente di lavoro e condizioni ambientali .....	18
Articolo 8 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza .....	20
Articolo 9 – Pari opportunità tra uomo e donna .....	21
Articolo 10 – Tutela dei lavoratori portatori di handicap .....	21
PARTE SECONDA .....	22
RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE .....	22
TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE.....	22
Articolo 11 - Ambito del rapporto .....	22
Articolo 12- Incompatibilità e principio di priorità .....	22
Articolo 13 - Classificazione del personale .....	22
Articolo 14 - Mutamenti di Qualifica .....	23
Articolo 15- Mansioni promiscue .....	24
TITOLO II – CONTRATTO D'ASSUNZIONE .....	24
Articolo 16 - Contratto a tempo indeterminato .....	24
Articolo 17- Contratto a termine .....	24
Articolo 18 - Contratto a termine con docenti non abilitati .....	25

Articolo 19 - Contratto di lavoro a tempo parziale.....	25
Articolo 20- Contratto di apprendistato .....	27
Articolo 21 - Lavoro intermittente.....	28
<b>TITOLO III - PROCEDURA PER L'ASSUNZIONE .....</b>	<b>29</b>
Articolo 22 - Assunzione - Atto scritto e documentazione .....	29
Articolo 23 - Disposizioni relative all'assunzione del personale docente.....	30
Articolo 24 - Periodo di prova.....	31
<b>TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>	<b>31</b>
Articolo 25- Retribuzione mensile .....	31
Articolo 26 - Flessibilità della retribuzione .....	32
Articolo 27 - Aumenti periodici per anzianità.....	33
Articolo 28 - Minimo retributivo ed eventuale super - minimo .....	33
Articolo 29 - Incentivi e integrazioni.....	33
Articolo 30 - Tredicesima mensilità .....	33
Articolo 31 - Patto di conglobamento retributivo .....	33
Articolo 32 - Prospetto paga.....	34
<b>TITOLO V - TRATTAMENTO DI PREVIDENZA E ASSISTENZA .....</b>	<b>34</b>
Articolo 33 - Trattamento di previdenza e assistenza .....	34
Articolo 34 - Malattia.....	34
Articolo 35 – Malattia – Trattamento Economico, periodo di comporto, aspettativa.....	35
Articolo 36 - Estratto conto dei versamenti previdenziali .....	36
<b>TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO .....</b>	<b>36</b>
Articolo 37 - Orario di lavoro ordinario .....	36
Articolo 38 - Lavoro straordinario e/o festivo .....	36
Articolo 39 - Durata dell'ora di lezione.....	36
Articolo 40 - Recupero delle ore non effettuate e sostituzione dei colleghi assenti .....	36
<b>TITOLO VII – FERIE E FESTIVITA' .....</b>	<b>37</b>
Articolo 41 - Ferie .....	37
Articolo 42 – Festività .....	37
<b>TITOLO VIII - SOSPENSIONE DEL SERVIZIO.....</b>	<b>37</b>
Articolo 43 - Congedo straordinario .....	37
Articolo 44 – Tutela della maternità e della paternità .....	38
Articolo 45 – Permessi ai soggetti beneficiari della L. 104/92.....	40
Articolo 46 - Aspettativa .....	40
Articolo 47 - Interruzione o riduzione dell'attività per cause involontarie .....	41
<b>TITOLO IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>42</b>
Articolo 48 - Licenziamento .....	42
Articolo 49 - Risoluzione per limiti di età.....	43
Articolo 50 - Preavviso di licenziamento o dimissioni e penalità .....	43
Articolo 51 - Trattamento di fine rapporto.....	44

Articolo 52 - Tentativo di conciliazione e arbitrato .....	44
<b>TITOLO X - REGOLAMENTO INTERNO - DOVERI DEL LAVORATORE E SANZIONI</b> .....	44
Articolo 53 - Regolamento interno - PEI - PTOF .....	44
Articolo 54 - Doveri del lavoratore .....	45
Articolo 55 - Provvedimenti disciplinari .....	46
TABELLA A.....	47
TABELLA B.....	48
<b>PARTE III</b> .....	49
<b>Il lavoro parasubordinato per i docenti D.Lgs. 276/2003 – D. Lgs. 81/2015</b> .....	49
Titolo I.....	49
Articolo 56 – Collaborazione Coordinata e Continuativa .....	49
Articolo 57 Forma e contenuto del contratto individuale .....	50
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI COLLABORATORI</b> .....	51
Articolo 58 - Compenso .....	51
Articolo 59 - Compenso addizionale per interruzione attività .....	52
Articolo 60 - Compenso accessorio per trattamento di fine incarico.....	52
Articolo 61 - Flessibilità del compenso .....	52
Articolo 62 - Assenza per malattia - gravidanza - infortunio .....	52
Articolo 63 - Assenza occasionale del collaboratore .....	53
Articolo 64 - Risoluzione del contratto individuale di collaborazione - Recesso per inadempienza e penalità .....	53
<b>PARTE QUARTA</b> .....	55
<b>UNIVERSITA' E ACCADEMIE</b> .....	55
Articolo 65 – Tirocinio.....	55
Articolo 66 – Personale in servizio presso altre amministrazioni.....	55
Articolo 67 - limiti percentuali alla stipula di contratto a tempo determinato .....	55
Articolo 68 Assunzione di personale che svolge attività di ricerca scientifica .....	55
Articolo 69 - Attività di tutoraggio.....	55
Articolo 70 – Classificazione del personale .....	56
Articolo 71 determinazione della quota giornaliera e della quota oraria .....	57
Articolo 72 orario di lavoro personale docente.....	57
Articolo 73 retribuzione del personale docente .....	57
Articolo 74 Collaborazione Coordinata e continuativa (Articolo 2 comma 2 del D. Lgs. 81/2015) .....	58
<b>PARTE QUINTA</b> .....	58
<b>CONTENZIOSO E NORME FINALI</b> .....	58
<b>TITOLO I – Contenzioso – Commissione paritetica - Igiene e Sicurezza</b> .....	58
Articolo 75 - Contenzioso - Commissione di arbitrato - Contributo sindacale .....	58
Articolo 76 - Ambiente, igiene e sicurezza .....	58

Articolo 77 - Foro competente .....	59
Articolo 78 - Rinvio .....	59
Appendice .....	61
Modulistica .....	61

\*\*\*\*\*

## PROTOCOLLO D'INTESA

Il giorno 28 del mese di gennaio dell'anno 2021, presso la sede della Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche - Via Aniene n. 14 - ROMA (00100).

### TRA

**FILINS** - Federazione Italiana Licei Linguistici e Istituti Scolastici Non Statali rappresentata da:

- Presidente: Cav. prof. Giovanni Piccardo
- Dott. Michele Borrello (consulente)
- 

### E

**FLP** Federazione lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche  
**CSE** Confederazione Indipendente Sindacati Europei rappresentate dal:

Segretario Generale Dott. Marco Carlomagno  
Responsabile area contrattazione Dott. Roberto Cefalo

**FLP Scuola**

Rappresentata dal:

Coordinatore generale Dott. Carmelo Cerenzia

### SI STIPULA

Il presente CCNL è valido dal 1 febbraio 2021 al 31 gennaio 2024 su tutto il territorio italiano ed è articolato in **cinque parti**:

- **Parte Prima** – NORME COMUNI – Lettere da A ad L – Articoli da 1 a 10
- n. **Parte Seconda** - Rapporto di lavoro Dipendente - Titoli: dal I al n. X, Articoli: dal n. 11 al n. 55 - Tab. A e Tab. B
- **Parte Terza** - Il lavoro parasubordinato D. Lgs. 276/03 – D. Lgs. 81/2015 - Titoli dal I al n. III, Articoli dal n. 56 al n. 66
- **Quarta Parte** – Sezione per le Università ed Accademie private – Titolo unico – Articoli dal n. 67 al n. 76
- **Quinta parte** - Norme finali - Titolo Unico - Articoli dal n. 77 al n. 80
- **Appendice** - Modulistica

## PREMESSA

Le parti firmatarie al fine di salvaguardare la proprietà del presente CCNL ne vietano la riproduzione totale e parziale ad Enti, organizzazioni e privati, ai sensi e per gli effetti dell'articoli 2575 e 2577 cc e leggi speciali collegate, salvo esplicita autorizzazione.

I contenuti del presente C.C.N.L. sono il risultato di una maturata consapevolezza delle parti sociali, rispetto al processo evolutivo che caratterizza il nostro sistema socioeconomico e produttivo. Le altre Associazioni di categoria e OO.SS. possono adottarlo per adesione ai sensi dell' articolo1332 c.c. previo successivo accordo di tutte le parti stipulanti.

Le parti sindacali hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni che le riducano.

Nello specifico, hanno inteso considerare il rapporto con i docenti di scuola non statale inquadrandolo sotto l'aspetto professionale e liberandolo da un concetto impiegatizio.

L'opera d'insegnamento, pur essendo una prestazione d'opera intellettuale e rientrando nella sfera delle professioni cosiddette liberali, può ben conformarsi ad un rapporto di lavoro subordinato, oppure di lavoro parasubordinato, in funzione tanto dell'accordo negoziale stipulato fra le parti (docente/scuola privata) quanto delle effettive modalità di svolgimento dell'attività nel suo complesso, nel senso che il *nomen iuris* contrattuale deve trovare riscontro nel *modus operandi*, cioè in quei comportamenti reali caratterizzanti - in modo prevalente - o l'una o l'altra forma di rapporto: nel primo caso il fine prioritario della prestazione è nell'impresa, nel secondo caso è nell'attività professionale del soggetto lavoratore e solo indirettamente dell'imprenditore committente.

La prestazione didattica si concretizza nel più vasto quadro dell'azione pedagogica, finalizzata alla formazione della personalità e del bagaglio culturale e professionale del giovane, in modo da renderlo "maturo ... ovvero autonomo" e idoneo all'inserimento produttivo e responsabile nella società civile, ai vari livelli.

La scuola non statale è protesa al raggiungimento di maggiori livelli di qualità per essere competitiva e assolvere al meglio la propria funzione istituzionale.

Fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è quindi comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne la praticabilità e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra gli enti gestori e rappresentanze sindacali dei lavoratori.

I rappresentanti della FILINS e di FLP - CSE hanno inteso ricostruire un quadro di riferimento comune ai fini della stipula del CCNL prendendo altresì atto delle nuove norme legislative, di cui alla Legge 92/2012 alla Legge n. 78/2014, al D. Lgs. 81/2015, alla Legge 81/2017, alla legge 107/2015 (Buona Scuola) ivi comprese le innovazioni relative *all'alternanza scuola-lavoro* e alle più recenti disposizioni ministeriali ed alle necessità di prevedere situazioni emergenziali che possono influire sulle metodologie didattiche.

Ai fini della validità del presente CCNL, le parti intendono altresì sottolineare che l'Articolo 39 della Costituzione (principio di “*erga omnes*”) non ha avuto ancora applicazione nella legge ordinaria, pertanto i contratti di lavoro appartengono al campo del “diritto privato” e riguardano esclusivamente coloro che sono iscritti alle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale.

Di conseguenza possono sussistere per il medesimo settore più contratti nazionali che sono validi legalmente soltanto per gli aderenti. In assenza di esplicita e documentata adesione, sia da parte datoriale che sindacale, il giudizio assegna al lavoratore le migliori condizioni contrattuali esistenti, con prevedibili effetti di instabilità economica per la gestione.

Altra nota di rilievo si riferisce al particolare e variegato settore della scuola non statale e degli enti di formazione (distinti di massima in *non profit* e *profit - sovvenzionati* e *non sovvenzionati*) tenendo conto altresì delle considerazioni relative alla *professione docente di scuola non statale*, individuate fin dal 1996 dall'allora FILL (oggi FILINS)

Per questo il presente CCNL si suddivide in cinque parti:

- Parte prima (norme comuni)
- Parte seconda (lavoro dipendente)
- Parte terza (lavoro parasubordinato per i docenti)
- Parte quarta (Sezione per le università ed accademie)
- Parte quinta (norme finali)

**La Parte Seconda**, oltre alle disposizioni generali per tutti i lavoratori, specifica per i docenti con rapporto di subordinazione (VI livello) le modalità di calcolo della retribuzione, che è riferita alle ore effettive di lezione (Tit. IV, articoli da 24 a 31) in considerazione delle esigenze del particolare settore. Ne consegue che, per costoro, l'eventuale contratto di part-time (*verticale o orizzontale*) risulta sempre contemplato, mentre per gli altri livelli deve essere specificatamente indicato nel contratto individuale.

**La Parte terza** riguarda esclusivamente il rapporto di collaborazione con il personale docente, la cui peculiarità è considerata come elemento di distinzione e di valorizzazione della professione, del tutto adeguata alle funzioni della scuola non statale. Naturalmente detto rapporto ha caratteristiche che lo distinguono, sotto il profilo giuridico e contributivo, sia da quello subordinato (c.c. 2094) che da quello prettamente autonomo (c.c. 2222).

Dal punto di vista fiscale i compensi sono assimilati al reddito di lavoro dipendente ed erogati tramite “busta paga”.

In seguito alla Riforma del Lavoro del 2013 (legge Biagi) e in base al decreto legislativo n. 81/2015 - Articolo 2 - comma 2 - lettera a, tale tipologia è oggi confermata in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore (come quello qui trattato) in quanto è *garantita da contratti collettivi nazionali di lavoro*.

Tale tipologia di rapporto, quindi, costituisce legittimamente il *tertium genus* nel panorama giuslavoristico.

Le OO.SS., inoltre, danno atto che detta *parte terza* soddisfa pienamente quanto richiesto dall'Articolo 1, comma 4/h della legge 62/2000, mentre è del tutto estranea alle previsioni di cui al successivo comma 5 in quanto i "contratti d'opera" e di "volontariato" si fondano su norme giuridiche, fiscali e contributive chiaramente distinte e non sono passibili di CCNL, come ribadito nella *Nota MIUR del 6/12/2005*.

Si indicano alcune evidenti peculiarità del docente rispetto agli altri lavoratori:

- *professionalità specifica (laurea magistrale e abilitazione conseguita tramite pubblico concorso) che riguarda quei settori in cui le finalità del lavoratore, altamente qualificato, sono considerate distinte o addirittura prevalenti rispetto agli scopi aziendali, e ubbidiscono alla deontologia professionale, opportunamente considerata nei contratti collettivi nazionali di settore;*
- *caratteristiche lavorative che lo rendono atipico rispetto alle altre categorie di personale dipendente;*
- *elevata professionalità riconosciuta ai professori di scuola secondaria e post secondaria (ISTAT punto 2.6.3 - professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione);*
- *autonomia personale nell'organizzazione e svolgimento dell'attività;*
- *assenza di sovra ordinazione gerarchica, collocandosi il soggetto in un contesto di pari;*
- *esistenza della figura di un responsabile, concepito come coordinatore delle attività didattiche e non come superiore gerarchico;*
- *impegno a perseguire specifici obiettivi di apprendimento da parte degli studenti.*

In sintesi sono determinanti le seguenti caratteristiche:

- *qualifica professionale di alto standard;*
- *assenza di subordinazione;*
- *autonomia nello svolgimento dell'attività didattica;*
- *specificità delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore che costituiscono, come è noto, proprio la caratteristica dell'organizzazione scolastica; questa ubbidisce a tempi, definiti dalla legge sul piano nazionale, che si riferiscono non già all'anno solare, ma all'anno scolastico;*
- *cessa ogni attività per lunghi periodi;*
- *registra ulteriori interruzioni nel corso dell'anno.*

**La Parte quarta** è dedicata a disciplinare il rapporto di lavoro con il personale delle Università, Accademie e Corsi di Alta formazione.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO ISTRUZIONE NON STATALE  
da valere su tutto il territorio italiano dal 01/02/2021 al 31/01/2024**

**PARTE PRIMA  
NORME COMUNI**

**A - APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO E INSCINDIBILITÀ DELLE NORME**

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.

Le norme del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro in quanto realizzano trattamenti economici e normativi globalmente valutabili. Nel rispetto della propria autonomia statutaria e a garanzia degli aderenti, le rispettive OO.SS. s'impegnano fin d'ora a intervenire, eventualmente *ad adiuvandum* e con decisione discrezionale, alle controversie causate dalla violazione e dagli abusi delle norme del presente CCNL.

**B - IDENTITÀ' DELLE PARTI DATORIALI**

Ai fini dell'identificazione delle parti datoriali si precisa quanto segue:

*E' 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 governativa ed ha la responsabilità dei rapporti con i terzi; nel caso di specie assume il ruolo di *datore di lavoro*.

La FILINS, libera associazione in base all'Articolo 12 Cost., rappresenta una cospicua parte delle istituzioni di seguito elencate, regolarmente iscritte e funzionanti su tutto il territorio nazionale; è organizzata a livello regionale ed è registrata presso le competenti sedi fiscali e governative.

**C - CATEGORIE DELLE ISTITUZIONI RAPPRESENTATE**

- *asili nido, micro-nidi e ludoteche*
- *scuola dell'Infanzia*
- *scuola primaria*
- *scuole secondarie di 1° e 2° grado*
- *scuole e corsi di formazione professionale*
- *scuole e corsi di lingue*
- *corsi di cultura varia*

- *corsi di preparazione agli esami di scuola secondaria superiore di I e II Grado*
- *corsi di preparazione agli esami universitari*
- *scuole e corsi post-secondari*
- *scuole e corsi di libera arte*
- *scuole e corsi di attività integrative scolastiche*
- *scuole e accademie corsi a distanza*
- *scuole e accademie di danza*
- *scuole e accademie di musica*
- *scuole e accademie interpreti e traduttori*
- *scuole di italiano per stranieri*
- *Scuole di formazione regionale*
- *accademie di belle arti*
- *università private italiane e/o straniere*
- *corsi di qualificazione professionale per artigiani di ogni settore*
- *corsi di qualificazione professionale per iscrizione in albi ruoli, registri ed elenchi tenuti da autorità pubbliche e/o istituzioni private.*

Tutte le attività collegate a quelle sopra elencate e ad esse pertinenti, quali convitti, studentati e colonie, sono comprese nello stesso titolo.

#### **D - MANSIONI ACCESSORIE**

Alcune mansioni accessorie, come quelle relative al Tutor per *l'alternanza scuola-lavoro*, sono rinviate alla contrattazione individuale, tenuto conto delle varianti e degli obiettivi contingenti.

#### **E - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

Gli accordi a livello territoriale o aziendale, possono essere sottoscritti a mente del combinato disposto del D.L. 138/2011 convertito nella legge 148/2011, dal D. Lgs. 81/15 e dal presente CCNL.

La contrattazione territoriale o aziendale deve essere considerata obbligatoria quando la fattispecie o esigenze straordinarie non siano contemplate dal presente CCNL.

La contrattazione aziendale può definire intese modificative con riferimento agli istituti del CCNL anche al fine di rendere più competitiva l'azienda sul territorio allo scopo di mantenere elevati gli standard occupazionali.

La contrattazione territoriale o aziendale può definire un elemento integrativo della retribuzione.

#### **F - WELFARE AZIENDALE**

I sottoscrittori del presente accordo incentivano la regolamentazione degli strumenti di welfare attraverso contratti aziendali.

Le aziende tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, previo confronto con le rappresentanze dei lavoratori individuano una serie di servizi e/o beni che consentano il miglioramento della qualità della vita dei lavoratori. I servizi potranno essere erogati anche attraverso piattaforme informatiche di terze parti.

Per l'erogazione si dovrà tener conto dei criteri indicati dall'Agenzia delle Entrate nella risoluzione n. 55 del settembre 2020

## **G – DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (smartworking)**

Le parti, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ed alla luce anche degli eventi collegati all'epidemia COVID 19 che non ha consentito l'agevole raggiungimento dei luoghi di lavoro, incentivano il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario se non quelli imposti dalla funzione docente. Relativamente alle docenze in scuole di ogni ordine e grado sarà necessario rispettare le regole imposte dai competenti organi scolastici.

La prestazione lavorativa è eseguita all'esterno delle tradizionali sedi aziendali senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Stante la diffusione della tecnologia gli strumenti di lavoro sono generalmente di proprietà del lavoratore fatte salve particolari, straordinarie e comprovate esigenze.

E' riconosciuta ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità riconosciuta ai sensi dell'articolo 3 comma 3 della L. 104/92 la precedenza alla concessione delle attività con modalità "agile"

L'accordo relativo alle modalità di lavoro agile è normalmente stipulato in forma scritta. Qualora il lavoro agile sia imposto da norme imperative dello stato e/o degli enti territoriali la forma scritta non è necessaria e sarà sufficiente una semplice comunicazione da parte del datore di lavoro. In questo caso il lavoratore non potrà opporre riserve e la mancata prestazione lavorativa sarà considerata assenza ingiustificata dal lavoro.

E' auspicabile che venga sottoscritto un accordo aziendale per la disciplina del lavoro agile in ragione dei luoghi e delle modalità organizzative.

Al datore di lavoro spettano gli ordinari poteri disciplinari e di controllo in rispetto delle norme in materia. E' altresì riconosciuto al lavoratore il diritto alla disconnessione durante le ore non di servizio.

Il datore di lavoro dovrà dotarsi di un documento contenente i rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore è, comunque, responsabile degli impianti ed attrezzature utilizzate presso le sedi dallo stesso individuate. In particolare si raccomanda che l'esecuzione del lavoro venga svolta in locali idonei in relazione all'attività svolta.

## **H - DIDATTICA A DISTANZA**

Qualora esigenze particolari lo richiedano e la stessa sia consentita dagli ordinamenti scolastici il docente dovrà scegliere una sede, o comunque garantire una localizzazione consona all'ambiente scolastico. Al fine di evitare e prevenire ogni violazione della riservatezza del lavoratore le parti convengono concordemente che le video lezioni vengano effettuate con sfondo di colore uniforme evitando di rendere riconoscibili luoghi e/o persone estranee all'attività de quo.

Le ore di docenza saranno stabilite con le stesse modalità di quelle utilizzate in presenza fatte salve diverse indicazioni degli enti, che ove previsto, vigilano sulle istituzioni scolastiche.

E' vietata la registrazione delle lezioni a distanza sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore. Con opportuni regolamenti tale divieto deve essere esteso ai fruitori e per quanto possibile bloccato in modalità software. L'eventuale registrazione della lezione potrà essere richiesta dal docente al datore di lavoro, che ne concede la preventiva approvazione.

Il lavoratore che si trovi nell'impossibilità tecnica di effettuare le connessioni dovrà informare in tempi brevi l'azienda in maniera tale da poter riorganizzare le attività fino alla corretta ripresa dei servizi di connettività.

## **I - PERIODO DI VALIDITÀ' E RINNOVO**

Il contratto collettivo nazionale di lavoro decorre dal 1° febbraio 2021 e resterà in vigore fino a tutto il 31 gennaio 2024, sia per la parte economica che per quella normativa.

Si intenderà prorogato fino a nuova data qualora non venga disdetto da una delle due parti stipulanti, tramite lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, che dovrà comunque essere motivata, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto collettivo.

## **J - ENTE BILATERALE**

I sottoscrittori del presente accordo, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano di partecipare alle attività dell'ente bilaterale che sarà costituito e/o individuato dalle parti entro tre mesi. L'Ente bilaterale designato dovrà avere tre le proprie finalità la possibilità di:

- *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;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a progetto, tempo determinato e/o contratto 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.

### **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 teso 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

## **K - PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

I sottoscrittori del presente accordo si impegnano ad individuare specifiche forme di previdenza complementare ed individuare un Fondo di riferimento, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL.

## **L - ASSISTENZA MEDICA INTEGRATIVA**

FILINS procederà, entro e non oltre 6 mesi dalla data di stipula del CCNL, alla individuazione ed al successivo convenzionamento con Fondo di assistenza integrativa o primaria Società Nazionale di Mutuo Soccorso, per attivare una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori, compresi nella sfera di applicazione del CCNL.

La contribuzione ai suddetti Enti, che ne cureranno la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 10 euro mensili a carico del datore di lavoro, e 2 euro a carico del lavoratore.

Detti contributi devono essere versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Saranno iscritti tutti i lavoratori cui trova applicazione il CCNL, ad esclusione dei quadri e dirigenti.

Con decorrenza dal convenzionamento FILINS nelle modalità di cui al comma 1 che precede, il datore che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

## RELAZIONI SINDACALI

### Articolo 1 - 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 e l'utilizzo delle risorse umane al fine di ottimizzare:

- *l'efficacia dei servizi per la formazione permanente;*
- *mantenere e migliorare la qualità, l'efficienza e l'efficacia degli obiettivi prefissati.*

Le Parti firmatarie 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 costituire, una Commissione Partecipativa e 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:

- *apprendistato, formazione, pari opportunità;*
- *evoluzione del mercato e del lavoro;*
- *ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;*
- *elaborare e adottare norme che la legge rinvia alla contrattazione collettiva;*
- *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.

### Articolo 2 - Diritti e libertà sindacale

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.

### **Articolo 3 - Permessi sindacali**

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato. In conformità alle disposizioni contenute nell'Articolo 23 Legge 300/1970, per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale almeno un dirigente ha diritto ai relativi permessi.

I permessi retribuiti di cui al precedente comma non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto previsto dal presente articolo deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, almeno 48 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti sindacali, inoltre, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura pari a 4 (quattro) giorni all'anno.

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

### **Articolo 4 - 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.

### **Articolo 5 - 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 nella misura dell'uno per cento della paga base per tredici mensilità.

Per i lavoratori inquadrabili nella III parte del presente contratto, in alternativa alla quota mensilizzata il sindacato dei lavoratori potrà stabilire una quota annuale fissa.

## **Articolo 6 – Assemblea**

I dipendenti degli Istituti potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, in locali idonei indicati dalla Direzione o in altre sedi esterne su indicazione delle OO.SS. della scuola territoriali firmatarie del presente CCNL.

L'assemblea viene convocata dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, **secondo le indicazioni del CCNL del comparto istruzione e ricerca**, per un massimo di 10 ore di lavoro annue. Per il personale docente le assemblee si svolgono di norma al di fuori delle attività didattiche giornaliere, regolarmente retribuite ed incluse in busta paga.

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

All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS.

La richiesta dovrà contenere:

- luogo, data, ora e durata dell'assemblea;
- ordine del giorno;
- eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS.

## **Articolo 7– Ambiente di lavoro e condizioni ambientali**

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente, nonché la stessa salubrità degli ambienti di lavoro rappresentano valori condivisi dalle Parti e costituiscono, anche in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia, obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori.

In conformità a tale obiettivo, il datore di lavoro, la direzione sanitaria, nonché i dirigenti e preposti all'uopo individuati, unitamente ai lavoratori e a tutte le figure professionali, istituite in conformità alle disposizioni di legge vigenti, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, al fine di eliminare o ridurre ogni rischio alla fonte, nell'ottica di migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro, in un'ottica di tutela per gli stessi lavoratori, oltre che per gli utenti finali dei servizi erogati dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro, nell'ambito del complesso aziendale, si obbliga ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge; è tenuto - consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove nominati - ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti, in conformità alle norme di legge applicabili alla materia oggetto del presente articolo.

Ciascun lavoratore, al fine di tutelare la propria sicurezza e la propria salute, nonché quelle degli utenti e dei terzi presenti nei luoghi di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, deve attenersi, pedissequamente, alla formazione impartitagli, nonché alle istruzioni ricevute ed ai piani di sicurezza adottati a livello aziendale, al documento sulla valutazione dei rischi, oltre che fare un utilizzo proprio dei dispositivi di sicurezza, nonché di ogni altro strumento aziendale ad egli fornito dal datore di lavoro. In particolare, ai lavoratori è richiesto di:

- *osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
- *partecipare ai programmi di formazione istituiti a livello aziendale;*
- *sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;*
- *utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;*
- *segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*
- *in caso di comprovate esigenze di salute pubblica e di potenziale pericolo di contagi di malattie infettive i lavoratori, con le dovute garanzie di legge in materia di riservatezza e protezione dei dati personali e sensibili, saranno tenuti a sottoporsi a test ed indagini strumentali e di laboratorio che consentano la diagnosi anche precoce e preventiva delle malattie potenzialmente contagiose.*

In ipotesi di violazione degli obblighi posti a proprio carico dalla legge o da disposizioni vigenti a livello aziendale in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro, il lavoratore potrà essere assoggettato a procedimento disciplinare, così come previsto dal presente CCNL.

Fermo restando quanto precede, i lavoratori hanno diritto di:

- *eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;*
- *verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;*
- *ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;*
- *ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;*
- *non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;*
- *non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.*

A livello aziendale potrà essere eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in conformità a quanto disposto dalla legge in materia ed in numero pari ad uno per ciascun complesso aziendale; al rappresentante saranno attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, secondo le modalità di seguito indicate:

- *nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;*

- nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, il medesimo rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18 e 50, del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Il rappresentante è tenuto a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di *privacy* sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative, ed in particolare al D.lgs. n. 81/2008 così come successivamente modificato od integrato.

## **Articolo 8 - 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:

*- 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;*

*- laddove il D.Lgs. n. 81/2008 preveda 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.*

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.

- 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.

- 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.

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.

#### **Articolo 9 – Pari opportunità tra uomo e donna**

Ai fini della piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991 n. 125, entro 6 mesi dalla stipula del CCNL, le Parti potranno costituire un comitato, denominato “*Comitato per le pari opportunità*”, composto da una componente o da un componente designato/a da ognuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL e da un pari numero di esperti in rappresentanza della Filins.

Ove costituito, le Parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il funzionamento del Comitato.

Le finalità del Comitato per le pari opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.

#### **Articolo 10 – Tutela dei lavoratori portatori di handicap**

Con riferimento ai lavoratori portatrici o portatori di handicap, per tutto quanto non previsto dal CCNL, si rinvia espressamente alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104, ed alla legge 8 marzo 2000, n. 53.

## **PARTE SECONDA RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE**

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

#### **Articolo 11 - Ambito del rapporto**

Il presente titolo regola specificatamente i rapporti di lavoro qualificati come dipendente, ai sensi dell'articolo 2094 e seguenti del codice civile e di tutte le norme nazionali relative a tale tipologia di rapporto; in particolare, riguarda le norme sul tempo parziale e sui contratti con apposizione di termine.

#### **Articolo 12- Incompatibilità e principio di priorità**

Il presente contratto di lavoro con rapporto subordinato 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' inoltre 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.

Con accordo tra le parti stipulanti il contratto individuale di lavoro, i principi di incompatibilità e priorità di cui al presente articolo possono sempre essere derogati.

#### **Articolo 13 - 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 - Impiegati 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 - Impiegati di concetto**

Personale di concetto: lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili o tecnico-pratiche, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate.

#### **4° Livello - Docenti diplomati e insegnanti dell'Infanzia - Impiegati coordinatori**

Lavoratori che svolgono attività didattiche nelle scuole dell'infanzia, che concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di varia natura, anche non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare per i quali è richiesto un diploma specifico di scuola secondaria o di una qualifica superiore.

Vi appartengono inoltre i lavoratori 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 curano la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari.

Impiegati coordinatori di altri lavoratori nel settore amministrativo-contabile.

#### **5° Livello - Docenti di scuola primaria**

Personale docente: lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi con obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, anche non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare.

E' richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado con specifica abilitazione (secondo le norme in vigore) o diploma di laurea.

#### **6° 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.

#### **7° Livello - Coordinatori didattici**

Personale direttivo: lavoratori che sono subordinati alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica e svolgono funzioni di coordinamento didattico.

#### **8° Livello - Quadri direttivi**

Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche autonomie, responsabilità, competenze e deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali o con responsabilità generale per l'intera organizzazione. La qualifica di quadro è riservata a figure esclusivamente gestionale e non didattico.

### **Articolo 14 - 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.

#### **Articolo 15- Mansioni promiscue**

Quando il personale dipendente viene assegnato per un periodo superiore a tre mesi a mansioni di livello superiore, ha diritto al nuovo inquadramento. E' escluso da tale previsione il docente non abilitato a causa della precarietà dell'incarico.

### **TITOLO II – CONTRATTO D'ASSUNZIONE**

#### **Articolo 16 - 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;
- d) in tutti i casi in cui il rapporto di lavoro non superi in totale i 36 mesi, compresi i periodi di eventuale interruzione, nei limiti previsti dal successivo articolo.

#### **Articolo 17- Contratto a termine**

Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolato dagli Articoli da 19 a 29 del D.Lgs. 81/2015.

Ferma restando la possibilità di ricorso, per l'assunzione del personale, al contratto a termine, ai sensi delle disposizioni del precedente Articolo 16, l'apposizione del termine è prevista per contratti di durata massima non superiore a 36 mesi. Qualora il contratto stipulato sia di durata inferiore a 36 mesi possono essere stipulati accordi di proroga nei limiti di legge. Sono fatte salve le ipotesi di latenza tra due contratti a termini previsti dall'articolo 21 del D. Lgs. 81/2015. A mero titolo esemplificativo il contratto a termine è inoltre consentito nelle seguenti ipotesi:

*- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definitivi o predeterminati nel tempo, anche non aventi carattere straordinario ed occasionale;*

- per supplire, anche parzialmente, lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto o per sostituire lavoratori che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- per sostituzione di docenti dimissionari ad anno scolastico iniziato, qualora la sostituzione avvenga dopo il 31 dicembre;
- per l'assunzione da parte del lavoratore di incarichi elettivi pubblici e sindacali;
- per impegno volontario del lavoratore a posticipare l'accesso alla pensione.

A mente dell'articolo 23 del D.Lgs. 81/2015 non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In deroga alla limitazione prevista dal soprarichiamato articolo 23 e in considerazione della mobilità nel particolare settore, il presente CCNL intende elevare tale limite quantitativo al 50% (cinquanta per cento) della forza lavoro, con esclusione di quanto previsto nel successivo Articolo 18.

#### **Articolo 18 - Contratto a termine con docenti non abilitati**

Nei casi in cui sia prevista un'abilitazione per l'insegnamento in una determinata materia è sempre ammessa l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in deroga alle limitazioni di cui al precedente articolo 17.

Il contratto con il docente non abilitato è risolto *di diritto*, salvo giustificati motivi o giusta causa, solo in caso di assunzione sullo stesso posto di docente abilitato.

#### **Articolo 19 - 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 disposto dai successivi articoli.

Ai fini della prova il contratto a tempo parziale è sempre stipulato in forma scritta. Il contratto deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Tali indicazioni non sono necessarie quando il lavoro è svolto in turni variabili.

Per i docenti l'orario di lavoro è generalmente stabilito all'inizio dell'anno scolastico sulla base delle richieste degli stessi e tenuto conto degli obblighi didattici. La distribuzione dell'orario di lavoro dei docenti, comunque, può essere effettuata unilateralmente dal datore di lavoro, anche su proposta del coordinatore didattico, per mutate esigenze.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è normato dal D. Lgs. 81/2015 e può essere:

- a) di tipo orizzontale: quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) di tipo verticale: quello in cui è previsto che l'attività lavorativa sia svolta limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- c) di tipo misto o ciclico: quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopraindicate ovvero una riduzione di orario e limitata a determinati periodi dell'anno.

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

Competono altresì integralmente gli incentivi e gli altri trattamenti accessori connessi che sono riconosciuti al personale con contratto a tempo pieno.

*In particolare:*

- le norme di accesso sono le stesse di quelle previste per il tempo pieno;
- 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.

In riferimento all'Articolo 6 del D. Lgs. 81/2015 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.

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

Il lavoratore assunto 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.

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.

Data la particolarità del settore, e soprattutto il vincolo di utilizzare i docenti solo per l'insegnamento di discipline relative all'abilitazione, in base al titolo di laurea, il presente CCNL non contempla la durata minima delle prestazioni lavorative a tempo parziale.

## **Articolo 20- Contratto di 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.*

### **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. Qualora la normativa vigente consenta la stipula del contratto di apprendistato con soggetti di età inferiore o superiori a quelle previste dal presente CCNL si applicano le condizioni previste dalla Legge.

#### **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. Nel contratto individuale sarà indicata ogni clausola d'impegno e di corrispettivo.

#### **4 - Durata del rapporto**

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

<i>Livello I: 24 mesi - Livelli II e III: 36 mesi - Livello IV: 48 mesi</i>
---

## **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'Articolo 24, 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 venticinquesimo 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'Articolo 29 parte seconda.

In caso di malattia o maternità o comunque di assenza autorizzata superiore a 30 giorni il contratto di apprendistato si considera sospeso (Articolo 2 lettera h - D. Lgs. 167/2011).

## **Articolo 21 - Lavoro intermittente**

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, con il quale un lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per effettuare prestazioni in modo discontinuo o intermittente.

Nel settore scuola è auspicabile l'utilizzo dei lavoratori intermittenti anche per il periodo coincidente con l'anno scolastico o con un determinato periodo formativo. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Qualora le prestazioni lavorative superino il limite anzidetto il contratto è trasformato di diritto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Nei periodi di interruzione al lavoratore non è riconosciuto alcun trattamento economico e normativo. E' riconosciuta l'indennità di disponibilità qualora sia pattuita la facoltà di essere chiamato in servizio anche durante i periodi di interruzione.

L'indennità di disponibilità è stabilita con decreto del Ministro del Lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente può anche essere a tempo determinato, in ogni caso è richiesta la forma scritta al fine di indicare tutte le informazioni richieste dalle norme.

L'ingiustificata risposta alla chiamata costituisce motivo di licenziamento con obbligo di restituzione della quota di indennità di disponibilità.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore intermittente è uguale al suo pari grado con contratto ordinario. La sua retribuzione è soltanto proporzionata alle attività realmente svolte.

### **TITOLO III - PROCEDURA PER L'ASSUNZIONE**

#### **Articolo 22 - Assunzione - Atto scritto e documentazione**

L'assunzione del personale viene formalizzata dal legale rappresentante, mediante sottoscrizione del contratto individuale che è redatto in duplice copia: una per il lavoratore l'altra per il datore di lavoro.

Al lavoratore è consegnata copia della comunicazione obbligatoria inviata al competente centro per l'impiego, oggi gestita da ANPAL

**Per il personale del comparto scuola**, ex Articolo 2 comma 4 della L. 176/2007 la comunicazione al *Servizio per l'impiego della provincia (oggi ANPAL)* è considerata valida ed effettuata nei termini 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 PTOF (piano triennale dell'offerta formativa).

#### **Il contratto individuale 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 corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
- c) l'orario complessivo di lavoro; per gli insegnanti la distribuzione dell'orario di lavoro sarà stabilita dal Collegio dei Docenti che delibererà con le maggioranze prescritte;
- d) il trattamento economico nel caso sia diverso da quello previsto dal presente CCNL;
- e) la durata del periodo di prova, anche se uguale a quella prevista dal presente CCNL;

- 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;
- 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;
- ogni altro documento richiesto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti;

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. Il lavoratore può richiederne copia nei giorni successivi all'assunzione. La mancata consegna di tale documentazione non costituisce infrazione per il datore di lavoro.

## **Articolo 23 - Disposizioni relative all'assunzione del personale docente**

La scuola paritaria è tenuta a comunicare la nomina del personale docente e non docente all'Ufficio Scolastico Provinciale e/o Regionale, all' ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro) a cura del datore di lavoro, **entro 10 giorni dall'inizio delle attività.**

Nella nomina 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 della nomina, controfirmata per accettazione, dovrà essere conservata agli atti della scuola.

#### **Articolo 24 - 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 4 per i dipendenti dei livelli III e IV (solo per gli impiegati);*
- *180 giorni di effettivo servizio per i dipendenti appartenenti agli 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 IV - TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Articolo 25- Retribuzione mensile**

La retribuzione globale mensile (tab. a), al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale, è costituita da:

- ***stipendio base;***
- ***aumenti periodici di anzianità (Articolo 27);***
- ***eventuale elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale;***
- ***eventuale super-minimo (Articolo 28).***

La retribuzione mensile viene corrisposta, entro il giorno 10 del mese successivo al mese di servizio.

Ai fini economici, per i docenti dei livelli V e VI, l'anno scolastico decorre dal 1 settembre e termina il 31 agosto. Per tutti gli altri livelli decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre.

La retribuzione annuale viene corrisposta in 12 mensilità più la tredicesima (Vedi Patto di conglobamento della retribuzione in 9 mensilità - Articolo 31).

Per i docenti (liv. VI) è prevista una retribuzione annuale che si ottiene moltiplicando il totale delle ore di lezione da svolgere durante tutta l'attività didattica, per la quota - base oraria (Tab. "A").

Tale importo viene maggiorato di un undicesimo (1/11) per quota percentualizzata relativa alle ferie. Il totale così contabilizzato viene diviso per dodici in modo da ottenere la retribuzione lorda mensile.

Le ore non effettuate possono essere recuperate o defalcate in fase di conguaglio finale.

*Il monte-ore annuale* viene calcolato moltiplicando il numero di ore previste settimanali assegnate al docente per 33 settimane (se riguarda l'intero anno scolastico) ovvero al numero di settimane relative al periodo d'incarico. In tal modo, l'eventuale retribuzione a part-time (*verticale o orizzontale*) per il docente risulta proporzionale alla quantità di attività effettivamente svolta, salvo conguaglio al termine dell'attività didattica.

In effetti, l'incarico a "part-time" per i docenti del livello VI non ha una disciplina particolare in quanto il metodo di calcolo della retribuzione ne tiene automaticamente conto.

Il procedimento di calcolo, *in caso d'incarico annuale*, può essere indicato nel seguente modo:

- *monte ore annuale previsto: 33 settimane X n. ore settimanali (per intero anno)*
- *retribuzione annuale: monte ore X quota base X (1 + 1/11)*
- *retribuzione mensile: retribuzione annuale/12*

Durante l'anno scolastico, in caso di variazioni d'incarico o di ore di lezione, tale calcolo viene rimodulato in base al nuovo orario settimanale e riportato in aggiunta al contratto individuale. A fine anno scolastico si procede al conguaglio delle ore realmente effettuate.

## **Articolo 26 - Flessibilità della retribuzione**

E' consentito addivenire ad accordi decentrati o aziendali che tengano conto di particolari situazioni contingenti locali con carattere di eccezionalità. In tal caso i contratti decentrati o aziendali dovranno essere sottoscritti dalle rispettive RSA e 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 Articolo 3 comma 2). Analoga comunicazione andrà fatta anche alla Commissione Paritetica di cui all'art. 1 del presente CCNL.

Tuttavia, i compensi tabellari, sussistendo comprovate esigenze economiche del datore di lavoro, possono essere ridotti fino ad un massimo del 30 per cento, con esplicita accettazione da parte del lavoratore nel contratto individuale.

Le parti stipulanti, di comune accordo, qualora la presente clausola di flessibilità venga applicata in modo indiscriminato e/o ingiustificato, si impegnano, compatibilmente con le norme di legge ed i propri statuti, a salvaguardare anche in sede giudiziaria i principi ispiratori del presente contratto per la tutela dei rispettivi rappresentati.

### **Articolo 27 - Aumenti periodici per anzianità**

Il dipendente ha diritto ad un aumento della retribuzione per scatti d'anzianità in misura del 2% (due per cento) dello stipendio base ogni 36 (trentasei) mesi di servizio maturato, a partire dalla data dell'ultimo scatto già assegnato. 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 28 - 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 (Tab. A e B) ed al livello della qualifica, e comunque fatte salve condizioni di maggior favore specificate nel contratto individuale.

### **Articolo 29 - Incentivi e integrazioni**

Per le altre prestazioni dei docenti connesse con l'attività d'insegnamento, ma tutte aventi carattere sussidiario (consigli di classe, collegio dei docenti, colloqui con i genitori, commissioni d'esame di idoneità, ecc..) sono previsti gettoni di presenza non compresi nella retribuzione (Tab. B).

Detti trattamenti accessori, che sono indicati in appendice nella tabella "B", non sono computabili ai fini della tredicesima, delle ferie, dell'anzianità e del T.F.R. La natura suppletiva delle prestazioni sopra indicate non esonera il docente dalla loro ottemperanza in quanto integrative della funzione docente. Si considerano compensate, invece, nell'ora di lezione tutte le altre attività di aggiornamento, di preparazione delle unità didattiche, o inerenti a progetti interdisciplinari o di sperimentazione a cui il docente è tenuto ad osservare, secondo le norme e la deontologia professionale.

### **Articolo 30 - Tredicesima mensilità**

A tutto il personale dipendente viene corrisposta nel mese di 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, esclusi gli incentivi e le integrazioni dell'articolo 38.

### **Articolo 31 - Patto di conglobamento retributivo**

Al docente è consentito chiedere, con debita istanza, che gli stipendi relativi ai mesi estivi, generalmente i mesi di giugno, luglio e agosto (che rappresentano il periodo di interruzione dell'attività didattica e sono comprensivi del periodo di ferie) siano corrisposti frazionatamente e anticipatamente durante i mesi di attività lavorativa; così pure lo stipendio relativo alla tredicesima. In tal caso, sulla busta paga di ogni mese (per nove mesi) oltre alla retribuzione, risulterà la seguente quota aggiuntiva per anticipazioni:

$$\text{quota aggiuntiva} = (3 \text{ mensilità} + \text{tredicesima}) / 9$$

## **Articolo 32 - 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 di certificazione unica.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso dell'anno, la certificazione dei redditi e degli obblighi contributivi, su richiesta del dipendente, verrà consegnato entro il termine di 30 giorni dalla richiesta.

## **TITOLO V - TRATTAMENTO DI PREVIDENZA E ASSISTENZA**

### **Articolo 33 - 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.

Qualora il personale sia soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, ai sensi del D. L.gs 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 34 - Malattia**

Il lavoratore ha l'obbligo di dare, tempestivamente e comunque prima dell'inizio dell'orario di lavoro, comunicazione al datore di lavoro del proprio stato di malattia, riservandosi di produrre il relativo certificato medico.

Ad aggiungersi a quanto precede, al datore di lavoro dovrà essere messa a disposizione nei termini, nelle forme e nelle modalità di legge, certificazione medica attestante lo stato di malattia del lavoratore.

In ipotesi di continuazione della malattia, già comunicata nelle forme che precedono, il lavoratore ha l'obbligo, di dare tempestiva comunicazione - e comunque almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnata - al datore di lavoro, del prolungarsi dell'evento, fermo restando l'obbligo di certificazione nei termini e con le modalità sopra descritti.

Il mancato adempimento degli obblighi posti a carico del lavoratore, descritti nei commi 1, 2 e 3 che precedono, comporterà l'applicazione di sanzione disciplinare, e l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data di cessazione della malattia indicata nel certificato medico, fatti salvi i casi di continuazione, ove debitamente comunicati e certificati; in ipotesi contraria, l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata, con applicazione delle conseguenze disciplinari.

In ogni caso, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere visita medica di controllo del lavoratore, assente per malattia, per il tramite dei servizi ispettivi degli Enti competenti.

Il lavoratore, nel periodo di assenza per malattia, è tenuto ad adeguarsi, pedissequamente, alle prescrizioni mediche impartitegli ed a permanere presso il domicilio, individuato all'atto della comunicazione dello stato di malattia, ovvero ad altro domicilio, se diverso da quello iniziale, della cui variazione dovrà essere comunque informato il datore di lavoro.

Il lavoratore è altresì obbligato a rispettare, scrupolosamente, le fasce orarie previste dalla legge, anche al fine di consentire l'effettuazione di visite mediche di controllo, ove richieste dal datore di lavoro o disposte dagli Enti competenti. L'assenza a visita di controllo avrà rilevanza disciplinare, con applicazione delle conseguenti sanzioni, oltre che economiche, previste dalle vigenti disposizioni regolamentari o di legge.

### **Articolo 35 - Malattia - Trattamento Economico, periodo di comportamento, aspettativa**

Al lavoratore è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni continuativi in un anno solare - calcolati a ritroso dall'ultimo evento morboso decorso il quale il datore di lavoro avrà diritto di procedere al suo licenziamento, in deroga alle disposizioni di cui all'Articolo 2110 c.c.

Ferma restando l'ipotesi di cui al comma 1 che precede, al datore di lavoro è altresì concessa facoltà di licenziare il lavoratore, in deroga alle disposizioni di cui all'Articolo 2110 c.c., ove lo stesso - nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso - abbia cumulato assenze per malattia frazionate, per un periodo complessivo di 180 giorni.

Nelle ipotesi che precedono, al lavoratore sarà riconosciuta la sola corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, calcolata ai sensi del CCNL, oltre che del T.F.R. e di ogni altra spettanza di fine rapporto, eventualmente maturata e dovuta, ai sensi del medesimo CCNL.

Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 che precedono non troveranno applicazione nei soli casi in cui il superamento del periodo di comportamento si realizzi per effetto di aspettativa non retribuita per malattia, purché richiesta dal lavoratore prima della scadenza dei termini suindicati, nelle modalità ed alle condizioni stabilite dal CCNL. Risulteranno utili, al calcolo del periodo di comportamento, i giorni di assenza per malattia e per infortunio non dipendente da cause di lavoro, ritenuti cumulabili tra di essi.

Sono esclusi, dal computo del periodo di comportamento, i *day hospital*, i giorni di ricovero ospedaliero comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi, i giorni di assenza per malattia dovuti a sclerosi multipla o necessari alla somministrazione al lavoratore di terapie salvavita (emodialisi, chemioterapie, ecc.), o quelli di assenza dovuti alle conseguenze direttamente collegate alla somministrazione di dette terapie, il tutto purché debitamente ed adeguatamente certificati, nello specifico.

Al lavoratore è concessa la facoltà di richiedere un'aspettativa non retribuita per malattia, in ragione di patologie gravi, purché continuativa e sino ad un periodo massimo di 120 giorni, ove la stessa richiesta sia supportata - e le ragioni ad essa sottese comprovate - da adeguata e specifica certificazione medica.

### **Articolo 36 - Estratto conto dei versamenti previdenziali**

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, onde prevenire eventuali errori.

## **TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO**

### **Articolo 37 - Orario di lavoro ordinario**

L'orario di lavoro è quello previsto all'atto dell'assunzione; per il personale docente è previsto un massimo di **30 ore settimanali** di servizio 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 19 del presente CCNL e dal D. Lgs. 81/2015.

### **Articolo 38 - Lavoro straordinario e/o 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 è maggiorato del 30%.

Le parti interessate possono tuttavia addivenire ad accordi che possano compensare le ore di straordinario o festivi conguagliandole in proporzione con gli orari dei giorni feriali o aggiungendole ai giorni di ferie; così pure per quanto concerne le festività comandate coincidenti con la domenica.

### **Articolo 39 - Durata dell'ora di lezione**

Il compenso è riferito ad una prestazione lavorativa di 60 minuti. Eventuali lezioni di durata inferiore vengono calcolate proporzionalmente, salvo eventuali obblighi di recupero delle frazioni orarie.

### **Articolo 40 - 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.

## TITOLO VII – FERIE E FESTIVITA'

### Articolo 41 - 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 continuativi di ferie pari ad un rateo di 2,5 giorni mensili, corrispondenti a 26 giorni feriali, oltre le festività soppresse previste per legge
- 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, salvo eccezioni
- 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
- il mancato godimento delle ferie, che sono un diritto irrinunciabile per il lavoratore, rappresenta un comportamento sanzionabile per il datore di lavoro (ex Articolo 10 del D. Lgs. 66/2003); la mancata fruizione delle ferie oltre il termine di 6 mesi dalla maturazione autorizza il datore di lavoro a collocare in ferie il lavoratore che non ottemperi a tale obbligo
- le ferie non potranno coincidere con il congedo per malattia, per maternità o puerperio, né con il periodo di preavviso.

### Articolo 42 – Festività

Sono considerati festivi i giorni previsti dalla legge dello Stato e la giornata del Santo Patrono. Nelle istituzioni scolastiche con più sedi, per esigenze organizzative la festività del Santo Patrono può essere determinata anche convenzionalmente nel giorno della sede principale. Tale indicazione deve risultare nel contratto individuale di assunzione.

**Qualora una festività comandata coincida con la domenica il corrispettivo per detto giorno può essere recuperato con l'aggiunta di un giorno di ferie.**

## TITOLO VIII - SOSPENSIONE DEL SERVIZIO

### Articolo 43 - Congedo straordinario

Al personale è riconosciuto il diritto al congedo straordinario:

- di quindici giorni per contrarre matrimonio, senza retribuzione ma con la possibilità di recuperare le ore lavorative non effettuate;
- 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;

- 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 fino al massimo di cinque giorni;
- per donazione di sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo le disposizioni vigenti con eventuale indennità a carico dell'Inps.
- Sono concessi nella misura di 150 ore annuali per la frequenza in presenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione secondaria e di formazione professionale, statali o paritarie o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.
- Per la formazione interna all'azienda, su base obbligatoria o volontaria sono concesse 150 ore annuali.

Qualsiasi altro permesso consentito (per motivi familiari o altro) viene retribuito solo se viene assolto il recupero delle ore lavorative non effettuate;  
I congedi di cui al presente articolo sono estesi anche ai componenti delle unioni civili di cui alla L. 76/2016.

#### **Articolo 44 – Tutela della maternità e della paternità**

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, da concordarsi con il datore di lavoro, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario dell'effettuazione degli esami.

In conformità al D.lgs. n. 151/01 e ss. mm., anche il padre lavoratore può astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di non più di sei mesi, nei casi previsti dalla predetta norma.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e Articolo 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'Articolo 28 del D.lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

L'astensione dal lavoro di entrambi i genitori non può complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, nel qual caso il diritto di astensione, per il padre lavoratore, passa a sette mesi ed a undici complessivi per la coppia.

Qualora vi sia un solo genitore, questi si potrà astenere dal lavoro per un periodo massimo di dieci mesi.

In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha 30 giorni di tempo per presentare il certificato attestante la data esatta del parto, al fine di prolungare l'astensione obbligatoria dopo il parto del periodo non goduto prima.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del 1° anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

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

I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS; per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed è considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; esso comporta il diritto per la lavoratrice ad uscire dal luogo di lavoro.

La lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore, non retribuiti e comunque computati solo agli effetti dell'anzianità di servizio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato medico rilasciato da un medico della ASL; il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio il genitore è tenuto ad inviare all' datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.

Le disposizioni del presente articolo riguardanti l'astensione facoltativa, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari; qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

In caso di utilizzo frazionato del congedo parentale il genitore lavoratore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Per quanto non previsto dal CCNL in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

#### **Articolo 45 – Permessi ai soggetti beneficiari della L. 104/92**

Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'Articolo 42, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle strutture che applicano il CCNL, in ragione della necessità di contemperare l'esigenza di assicurare continuità agli utenti, coloro che beneficiano dei permessi *ex* L. n. 104/92 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi, fatte salve ipotesi eccezionali che non lo consentano. In tali casi, i dipendenti avranno premura di preavvisare il datore di lavoro, per quanto possibile, al fine di consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione e dei servizi resi.

Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

L'utilizzo improprio dei permessi richiesti in virtù delle previsioni della L. 104/92 costituisce gravissima violazione degli obblighi del lavoratore. Il datore di lavoro che intende contestare detta violazione da parte del lavoratore potrà sempre sospendere cautelativamente il lavoratore dal servizio anche in pendenza della procedura di contestazione.

#### **Articolo 46 - Aspettativa**

Dopo il periodo di prova può essere concessa al dipendente che la richieda, sempre che le esigenze dell'attività lo consentano, un'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 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, formazione e aggiornamento.

Per esigenze straordinarie e comprovate è facoltà del datore di lavoro consentire un periodo di aspettativa fino a due anni anche non consecutivi.

#### **Articolo 47 - 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 altri periodi idonei e in attività confacenti la qualifica ricoperta.

## TITOLO IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Articolo 48 - 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 articolo 50; 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:

- *cessazione dell'attività;*
- *riduzione dell'attività o del personale o interruzione per cause involontarie per oltre un mese;*
- *cambio di attività;*
- *abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente (assenza ingiustificata superiore a tre giorni lavorativi, anche non continuativi);*
- *attività non compatibile o concorrenziale svolta dal dipendente (esempio: lezioni private ai propri alunni senza la prescritta autorizzazione);*
- *grave atto contrario alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo dell'Istituto;*
- *condanna penale per la quale è prevista l'interdizione dai pubblici uffici;*
- *trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;*
- *azioni o comportamenti reiterati e contrari alla disciplina (in generale alle norme contenute nel Regolamento interno) che causino reali disservizi o danni all'Istituto;*
- *alla terza sanzione disciplinare inflitta;*
- *sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato;*
- *incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro;*
- *allo scadere del centottantesimo giorno consecutivo di malattia o in caso di eccessiva morbilità costituita da una pluralità di eventi morbosi intermittenti e reiterati o frazionamenti nell'attività che la rendono di fatto, discontinua e non proficua;*
- *inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;*
- *mancaza o perdita dei requisiti e dei titoli richiesti.*

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituto o di ramo di azienda, si applicano le norme previste della L. 428/90 e dal DLgs 18/01, e il rapporto di lavoro del personale interessato al trasferimento continua ad essere disciplinato dal presente CCNL e successivi rinnovi. La stessa disposizione vale anche nell'ipotesi di appalto o cambiamento della gestione di appalto.

L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo per il licenziamento in tronco, spetta al datore di lavoro.

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.

## Articolo 49 - Risoluzione per limiti di età

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

## Articolo 50 - 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 o infortunio, 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 che segue:

<b>Livelli I - II - III</b>	<b>Giorni di preavviso 15</b>
<b>Livelli IV e V</b>	<b>Giorni di preavviso 30</b>
<b>Livelli VI e VII</b>	<b>Giorni di preavviso 45</b>

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, 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"**.

Così come previsto dal D. Lgs. 151/2015 e dal DM Lavoro del 15/12/2015 il prestatore di lavoro è tenuto a convalidare le dimissioni con le modalità previste dalle norme richiamate. Qualora il prestatore non adempia agli obblighi di cui al punto precedente il datore di lavoro invierà formale sollecito a mezzo raccomandata, decorso inutilmente il termine assegnato il rapporto di lavoro sarà risolto di diritto.

## **Articolo 51 - Trattamento di fine rapporto**

Dal 1° giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo 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. o la liquidazione in busta paga, la cui concessione è a discrezione del datore di lavoro.

## **Articolo 52 - 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'Organizzazione Sindacale invita l'Organizzazione Datoriale 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 X - REGOLAMENTO INTERNO - DOVERI DEL LAVORATORE E SANZIONI**

## **Articolo 53 - Regolamento interno - PEI - PTOF**

Il regolamento disciplinare, il Progetto Educativo d'Istituto (P.E.I) ed il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (P.T.O.F.) 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 54 - 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) *esplicare 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:*
- i) *presentare tempestivamente al coordinatore didattico dell'Istituto il programma didattico e metodologico della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine secondo le indicazioni contenute nel PEI e nel PTOF;*
- j) *far svolgere agli alunni il numero di prove scritte previsto e di effettuare un congruo numero di interrogazioni, per una costante verifica;*
- k) *comunicare all'Istituto per iscritto entro 3 giorni, l'accettazione di eventuali incarichi di insegnamento presso altre scuole statali o non statali;*
- l) *svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia;*
- m) *tenere regolarmente aggiornati i registri personali e di classe;*
- n) *ottemperare a tutte le disposizioni emanate dal "capo d'Istituto" con apposite circolari;*
- o) *partecipare a tutte le attività di aggiornamento, interdisciplinari e a quelle degli Organi Collegiali;*
- p) *contribuire con la propria professionalità e disponibilità alla realizzazione del PTOF.*

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 professionale specifica e delle responsabilità che ne derivano (artt. 5, 7 e 395 T.U.).

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

Al personale ausiliario sono affidati il controllo al di fuori delle aule e la pulizia dei locali.

## **Articolo 55 - Provvedimenti disciplinari**

Fermo restando quanto previsto nel precedente Articolo 48, 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) penalità 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);*
- e) licenziamento.*

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa. Nei casi di comprovata gravità il datore di lavoro può adottare un provvedimento urgente di sospensione cautelare dal servizio fino alla conclusione del procedimento sanzionatorio.

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 entro 30 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.

**TABELLA A**

<b>RETRIBUZIONE BASE</b>				
Qualifica	RETRIBUZIONE		ORARIO	
	MENSILE	ORARIA	MENSILE	SETTIMANALE
I LIVELLO Operai	1.050		173	40
II LIVELLO Impiegati d'ordine	1.100		173	40
III LIVELLO Impiegati di concetto	1.200		173	40
IV A LIVELLO * Doc. Scuola infanzia, Ass. Laboratori	1.040		130	30
IV B LIVELLO Impiegati coordinatori	1.384		173	40
V LIVELLO * Docenti scuola primaria	1.248	12	104	24
VI LIVELLO ** Scuola secondaria I e II grado	1.248	16	78	18
VII LIVELLO *** Coordinatori scuole ogni ordine e grado	1.650		154	36
VIII LIVELLO QUADRI	1.900		173	40

(\*) Per i docenti dei livelli IV A e V si considera lavoro ordinario fino ad un massimo di 40 (quaranta) ore settimanali

(\*\*) Per i docenti del livello VI lo stipendio indicato si riferisce al trattamento di cattedra di 18 ore settimanali (se effettivamente svolte nell'arco del mese). L'incarico ordinario può essere elevato fino a 30 (trenta) ore settimanali.

(\*\*\*) Al docente con incarico di coordinatore delle attività didattiche dovrà essere riconosciuto oltre al compenso per le ore di insegnamento, un'indennità aggiuntiva proporzionale alle ore dedicate a tale incarico, che verranno stabilite fra le parti all'atto dell'assunzione.

**TABELLA B****COMPENSI ACCESSORI PER IL PERSONALE DOCENTE - Livello VI**

	<b>Mansione</b>	<b>Indennità</b>
<b>I</b>	Gettone di presenza per la partecipazione alle commissioni d'esame d'idoneità: - mezza giornata - intera giornata	Fino a 50 Euro Fino a 90 Euro
<b>II</b>	Gettone di presenza per ogni consiglio plenario e/o di classe, indipendentemente dalla durata del consiglio:  Secondaria I e II grado	20 Euro
<b>III</b>	Gettone di presenza per ogni consiglio di classe e riunioni con i genitori, indipendentemente dalla durata del consiglio stesso: Secondaria I e II grado	5 Euro per materia e per classe

**NOTA**

Le retribuzioni indicate nelle rispettive tabelle A e B si riferiscono alle quote minime garantite, salvo quanto previsto nell'Articolo 25 del presente CCNL. Eventuali maggiorazioni delle retribuzioni e altri compensi accessori sono demandati alle contrattazioni individuali.

## PARTE III

### Il lavoro parasubordinato per i docenti D.Lgs. 276/2003 – D. Lgs. 81/2015

#### Titolo I

##### Articolo 56 – Collaborazione Coordinata e Continuativa

Le parti convengono che è consentito il ricorso ai contratti di lavoro atipico, in particolare del contratto di Collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi e per gli effetti della lettera a) comma 2 art 2 del D.Lgs 81/2015, per il personale docente/formatore impegnato nei corsi, stante la richiesta specifica professionalità ed in ragione delle mutevoli esigenze delle attività da erogare, tipiche di comparto in quanto rivolta ad una utenza spesso non omogenea o in possesso di specifici requisiti di accesso. Docenti con professionalità individuabile dai titoli conseguiti e dall'esperienza lavorativa classificati nella declaratoria "area funzionale erogazione". Trattasi di competenze classificate dall'Istat tra le attività delle "professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" come individuate con la "[nuova classificazione delle professioni CP2011](#)"(livello 2.6)<sup>1</sup>.

L'attività di docenza dovrà essere svolta in piena ed assoluta autonomia operativa con facoltà di decidere come e quando svolgere le prestazioni oggetto del contratto di collaborazione, escludendo ogni forma di subordinazione, fatti salvi obblighi imposti da norme e regolamenti per i quali il datore di lavoro committente non è parte attiva della decisione

E' previsto altresì il ricorso al contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche per le docenze:

- per i corsi individuali last minute;
- per l'apertura di nuove classi e/o corsi culturali e/o corsi professionali;
- per l'apertura di corsi specialistici.

Il compenso corrisposto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito. Per I contratti che prevedono la remunerazione su base oraria, il corrispettivo non potrà essere inferiore a quello stabilito dal presente contratto.

Con riferimento all'esigenze del corso, il Collaboratore ed il Committente individuano congiuntamente, la durata e la modalità di esecuzione dell'incarico nonché dell'utilizzo della sede e degli eventuali strumenti tecnici messi a disposizione dal Committente. Eventuali strumenti messi a disposizione dal collaboratore prima dell'utilizzo nei locali aziendali dovranno essere muniti di tutte le certificazioni di sicurezza ed approvati dal datore di lavoro committente al solo fine di valutarne la sicurezza nell'impiego.

---

#### <sup>1</sup> 2.6-Specialisti della formazione e della ricerca

Le professioni classificate in questo gruppo conducono ricerche su concetti e teorie; incrementano la conoscenza in ambito scientifico; insegnano la teoria e la pratica di una o più discipline nei diversi livelli di istruzione; progettano i relativi curricula formativi; introducono, ricercano, adottano ed applicano metodi didattici; partecipano alla programmazione e all'organizzazione didattica e alla definizione dell'offerta formativa delle scuole e delle Università.

Il Collaboratore svolgerà l'attività in totale autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione nei confronti del Committente. Nei casi in cui, per la particolarità della prestazione (consulenze, docenza frontale, informazione, incontri, attività didattica ecc.), per il raggiungimento degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, sia definita disponibilità/presenza del Collaboratore presso una sede indicata dal Committente stesso, sarà a scelta e cura del Collaboratore, l'indicare l'orario ed i giorni di erogazione didattica all'interno della più ampia disponibilità di apertura delle strutture del Committente.

Nell'esercizio degli incarichi a lui affidati, il Collaboratore farà riferimento ai responsabili del Committente che gli verranno indicati. Il Committente ha facoltà di richiedere e ottenere dal Collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta. La corretta costruzione di un accordo di lavoro di collaborazione non può prescindere dall'individuare le effettive competenze e la professionalità posseduta dal collaboratore.

Salvo diverso accordo tra le parti, il collaboratore è libero di svolgere la sua attività a favore di più committenti.

Il collaboratore non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti nell'area geografica d'interesse del committente e, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Il collaboratore ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati da leggi speciali, compreso quanto previsto dall'Articolo 12 bis della legge 22/4/1941 n.633 e successive modificazioni (Articolo 65 D.Lgs. 276/03).

## **Articolo 57 Forma e contenuto del contratto individuale**

Il contratto è stipulato obbligatoriamente in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova:

- a) la durata, determinata o determinabile della prestazione di lavoro;
- b) l'indicazione dell'obiettivo, individuato nel suo contenuto caratterizzante dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore con il committente sulla esecuzione della prestazione lavorativa che, in ogni caso non può essere tale da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore, fermo restando quanto disposto dalla Decreto Legislativo 81/2008 e successive modificazioni.

Nel testo contrattuale le parti devono darsi atto di essere a conoscenza delle competenze necessarie per portare ad esecuzione l'incarico.

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza.

Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore alla metà della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata.

Nel contratto individuale possono essere posti patti di non concorrenza intesi anche nel senso del non prestare l'opera per soggetti svolgenti attività concorrenziali. Per tali limitazioni il committente deve corrispondere un'indennità da stabilirsi liberamente tra le parti.

E' altresì ammessa la presente forma contrattuale per i coordinatori didattici, e tutte le figure riguardanti il coordinamento delle attività formative e didattiche.

Il contratto di lavoro si risolve al momento della realizzazione dell'obiettivo contrattuale del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso di 30 giorni, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Il ricorso al contratto di collaborazione è sempre consentito per le attività di docenza, stante la particolarità e l'atipicità delle attività corsuali.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI COLLABORATORI**

### **Articolo 58 - Compenso**

I compensi corrisposti ai *docenti collaboratori* devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito. Può essere prevista una maggiorazione rispetto agli importi tabellari quale incentivo per obiettivi di qualità raggiunti, valutati dalla gestione.

Con riferimento al D. Lgs. 81/2015 Articolo 2 comma 2 lettera a, le parti sindacali convengono che:

***il compenso da corrispondere ai docenti collaboratori, in relazione al tempo impiegato, non dovrà essere inferiore a Euro 16,00 (sedici/00) per ora effettiva di lezione svolta riferita a 60 minuti, tenuti conto di quanto previsto nei successivi artt. 59, 60 e 61.***  
***Tutte le attività collaterali e connesse all'insegnamento (consigli collegiali, incontro con le famiglie ecc.) sono compensate nella retribuzione oraria.***

Le lezioni di durata inferiore sono compensate in proporzione con l'impegno al ricupero delle frazioni orarie, nel rispetto della programmazione. Per le attività di didattica a distanza, così come previste dalla parte generale del presente CCNL, qualora non fosse possibile determinare l'effettiva attività si procederà nella maniera che segue: importo orario concordato moltiplicate le ore settimanali oggetto dell'incarico con una riduzione del 20%.

### **Articolo 59 - Compenso addizionale per interruzione attività**

E' facoltà del committente attribuire al docente collaboratore un compenso addizionale per l'interruzione dell'attività didattica, secondo accordi delle parti interessate.

### **Articolo 60 - Compenso accessorio per trattamento di fine incarico**

E' facoltà del committente, anche in base alla qualità dei risultati previsti ed ottenuti ed al livello professionale del docente, riconoscere allo stesso un compenso accessorio, secondo parametri espressamente indicati nel contratto individuale di collaborazione.

### **Articolo 61 - Flessibilità del compenso**

In analogia a quanto previsto nell'Articolo 26 del presente CCNL, è consentito addivenire ad accordi decentrati o aziendali che tengano conto di particolari situazioni contingenti locali con carattere di eccezionalità. In tal caso i contratti decentrati o aziendali dovranno essere sottoscritti dalle rispettive RSA e 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 Articolo 3 comma 2).

Tuttavia, il compenso previsto, sussistendo comprovate esigenze economiche del datore di lavoro, possono essere ridotti fino ad un massimo del 30% (trenta per cento) con esplicita accettazione da parte del collaboratore nel contratto individuale.

### **Articolo 62 - Assenza per malattia - gravidanza - infortunio**

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale. Per il trattamento economico riconosciuto nel periodo di maternità si rinvia a quanto disposto dalla L.449/1997 e successive modificazioni.

Ai collaboratori, che abbiano titolo all'indennità di maternità (anche nei casi di adozione o di ingresso in famiglia), è corrisposto un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

Oltre alle disposizioni di cui alla Legge 11.8.1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'Articolo 64 del D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni, si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al D Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'Articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001.

Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore alla metà della durata stabilita nel contratto.

Per il trattamento economico riconosciuto al collaboratore, in caso di degenza ospedaliera per malattia (INPS) o per infortunio (INAIL), si rinvia alle relative disposizioni previste dalle norme e dalle indicazioni dell'INPS.

In caso di infortunio o malattia professionale, al collaboratore assicurato e in ogni caso assicurabile, si rinvia al D.Lgs. 38/2000 e successive modificazioni.

### **Articolo 63 - Assenza occasionale del collaboratore**

In caso di assenza, il collaboratore non è tenuto alla relativa giustificazione. Se necessario per il mantenimento e la continuità del servizio in favore del committente, ovvero se il servizio prevede avvicendamenti deve provvedere personalmente a farsi sostituire da altro collega, scelto tra quelli già in forza presso lo stesso ente gestore.

Il ricorso alla sostituzione deve esplicitarsi nei limiti dell'eventualità e non della consuetudine; inoltre, deve essere notificato con tempestività alla Direzione della scuola per i provvedimenti di competenza, in quanto necessari.

L'assenza prolungata oltre i quindici giorni del titolare, anche se supplito, può costituire elemento sufficiente per la decadenza dell'incarico ed il conseguente recesso ipso iure (senza preavviso) del contratto di collaborazione da parte del committente.

### **Articolo 64 - Risoluzione del contratto individuale di collaborazione - Recesso per inadempienza e penalità**

Pur richiamando principi che fanno appello alla deontologia professionale per i quali il docente si impegna a fornire la propria prestazione fino al compimento del programma concordato, è consentita allo stesso la facoltà di recesso in corso d'opera, con l'impegno, comunque, di darne preavviso alla Direzione dell'Istituto in tempo utile (almeno quindici giorni prima) per consentire la sua sostituzione ed il regolare prosieguo dell'attività didattica; del pari, alla Direzione è riservato il diritto di recesso, con revoca dell'incarico, senza obbligo di motivazione, mediante preavviso scritto a breve termine (quindici giorni) secondo le previsioni dell'Articolo 2237 c.c.

Sotto il profilo della correttezza nell'adempimento dell'obbligazione assunta da parte del collaboratore, le parti contraenti sottoscrittrici del presente contratto collettivo, intendono nuovamente sottolineare l'importanza che riveste, ai fini del conseguimento dell'obiettivo dedotto in ciascun contratto individuale, la continuità della presenza del docente, si che - come già sottolineato all'Articolo 59 - il ricorso ad eventuali supplenze deve essere contenuto nei limiti dell'eventualità e non della consuetudine.

Le parti contraenti, inoltre, richiamano l'attenzione sulla necessità che la presenza e l'apporto del collaboratore siano garantiti non solo in relazione all'attività didattica vera e propria, ma altresì in occasione dei periodici incontri degli Organi Collegiali (Consigli di Classe e Collegio Docenti), così come per gli altri adempimenti propri di ogni docente professionista, rilevando che la mancata partecipazione a tali importanti fasi dell'attività scolastica (necessarie per il raggiungimento del programma) può configurarsi come grave inadempienza contrattuale da parte del collaboratore.

b) In caso di inadempienza di una delle due parti, l'altra ha il diritto di recesso ipso iure con salvezza di ogni eventuale danno (Articolo 1453, tenuto conto dell'Articolo 1455 c.c.).

## **PARTE QUARTA**

### **UNIVERSITA' E ACCADEMIE**

La presente sezione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Università Private, le Accademie di Belle Arti iscritte alla Filins ed il relativo personale.

In questa sezione sono regolate economicamente e normativamente alcune figure ed alcune particolarità non riscontrabili nel settore "educazionale" in genere ma specifiche per il settore delle Accademie e delle Università.

#### **Articolo 65 – Tirocinio**

Le attività di tirocinio svolte presso le Istituzioni per le quali si applica il presente accordo non comportano obblighi per le stesse. Rimane unico obbligo per l'istituzione il rilascio, previa valutazione, della relativa certificazione.

#### **Articolo 66 – Personale in servizio presso altre amministrazioni**

E' consentita l'assunzione di docenti in servizio presso le amministrazioni statali tenuto conto delle disposizioni di incompatibilità sul pubblico impiego. I soggetti in potenziale conflitto sono tenuti a dichiararlo prima dell'assunzione in servizio.

#### **Articolo 67 - limiti percentuali alla stipula di contratto a tempo determinato**

Il limite percentuale previsto dall'articolo 1 dell'articolo 23 del D.Lgs. 81/2015 non si applica ai contratti stipulati tra università private italiane o straniere, istituti ed enti di ricerca ed i lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica e di assistenza e coordinamento alla ricerca. Tale limitazione non opera anche nei confronti dei lavoratori impiegati per esigenze temporanee per la realizzazione di mostre eventi e manifestazioni di interesse culturale.

#### **Articolo 68 Assunzione di personale che svolge attività di ricerca scientifica**

Viste le previsioni dell'articolo 23 comma 3 del D. Lgs. 81/2015, il ricorso al contratto a tempo determinato è consentito anche per la durata superiore a trentasei mesi.

#### **Articolo 69 - Attività di tutoraggio**

In ragione di particolari attività di carattere più semplice possono essere svolte da personale interno o da studenti lavorativi attività a supporto dell'istituzione. Tale attività è retribuita soltanto su base oraria che non darà luogo ad un rapporto di lavoro dipendente.

Le attività saranno assoggettate fiscalmente e previdenzialmente al regime del lavoro parasubordinato. Le attività svolte da studenti saranno retribuite nella misura di euro 10 per ogni ora effettivamente prestata.

Se l'attività è svolta da personale interno già in forza con altro rapporto di lavoro la paga oraria sarà pari alla paga base già percepita nel limite minimo di euro 10 per ogni ora effettivamente prestata.

Il limite massimo di ore consentito per ogni collaboratore è 180 per anno accademico ovvero 15 ore mensili se riferite all'anno solare o diverso periodo.

## **Articolo 70 – 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.

### **1° Livello Super – Operai**

Personale che con specifiche capacità esegue od effettua lavori avendo già maturato la propria esperienza anche in altre aziende. Appartengono a questo livello gli operai ai quali sia affidato il coordinamento di altri lavoratori se non rientrante in mansioni superiori.

### **2° Livello - Impiegati 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. Addetti alle biblioteche per semplici mansioni quali gli addetti al prestito.

### **3° Livello - Impiegati di concetto**

Personale di concetto: lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili o tecnico-pratiche, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate.

### **4° Livello - Impiegati coordinatori**

Impiegati coordinatori di altri lavoratori nel settore amministrativo-contabile in strutture semplici.

### **4° Livello Super - Impiegati coordinatori**

Impiegati coordinatori di altri lavoratori nel settore amministrativo-contabile in strutture complesse. Per strutture complesse si intendono quelle con un numero di persone impiegate nell'attività superiore a quindici o che coordinino varie sedi indipendentemente dal numero dei soggetti impiegati. Tale valutazione è effettuata all'atto dell'assunzione e non è soggetta a revisione.

### **5° Livello – Attività di supporto alla ricerca ed alle attività di insegnamento.**

Classificati nella categoria degli impiegati; sono quei soggetti che svolgono le attività ausiliarie alla ricerca ed all'insegnamento quali gli aiutanti tecnici di laboratorio indipendentemente dal titolo di studio posseduto. Rientrano in questa categoria anche gli addetti alle biblioteche incaricati della gestione e del coordinamento delle attività.

### **6° Livello - Docenti non stabili (incaricati, associate, invitati e ricercatori)**

Rientrano in questo livello i docenti incaricati con contratto a tempo determinato e tutti gli altri soggetti svolgenti attività assimilabili per le quali è ammesso il contratto a tempo determinato.

### **7° Livello – Docenti stabili**

Rientrano in questo livello i docenti incaricati con contratto a tempo indeterminato e tutti gli altri soggetti svolgenti attività assimilabili per le quali non è ammesso il contratto a tempo determinato.

### **8° Livello – Quadri direttivi**

Appartengono a questo livello i lavoratori di qualunque area svolgenti attività di coordinamento e direzione di particolare importanza in piena autonomia.

### **Lavoratori per i quali spetta l'indennità di funzione**

Per i soggetti di seguito indicati durante il periodo della carica conferita si applica la retribuzione dell'ottavo livello maggiorata del 5% oltre ad un'indennità di funzione concordata fra le parti non inferiore ad euro 200,00 per 13 mensilità. Tale indennità è computata nella determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

***A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, l'indennità di funzione deve essere erogata a:*** Rettore, Preside di Facoltà, Decano, Coordinatori di Dipartimento, Segretario Generale, Direttore Generale.

## **Articolo 71 determinazione della quota giornaliera e della quota oraria**

La retribuzione giornaliera è determinata dividendo la paga mensile per 26, la quota oraria mensile è determinata dividendo la paga mensile per 173. Per la determinazione della percentuale di tempo parziale si dividono le ore settimanali contrattuali per 40.

## **Articolo 72 orario di lavoro personale docente**

La durata dell'orario di lavoro è concordata fra le parti nel contratto individuale. Tale dato costituisce il monte ore annuale comprendente tutte le attività connesse alla funzione docente.

## **Articolo 73 retribuzione del personale docente**

*Al personale docente compete il trattamento economico orario così come di seguito:*

<i>Qualifica</i>	<i>Retribuzione minima (oraria)</i>
<i>Ordinari prima fascia</i>	<i>€ 60,00</i>
<i>Straordinari prima fascia</i>	<i>€ 50,00</i>
<i>Incaricati stabili e non stabili</i>	<i>€ 45,00</i>
<i>Ordinari seconda fascia</i>	<i>€ 45,00</i>
<i>Straordinari seconda fascia</i>	<i>€ 40,00</i>
<i>Incaricati, aggregati, associati</i>	<i>€ 35,00</i>

Il calcolo della retribuzione mensile è così effettuato:

$$rm = \text{Monte ore annuo concordato} \times \text{Retribuzione Oraria} / 12$$
$$rg = rm / 26$$

Le prestazioni eccedenti il monte ore saranno retribuite con la normale retribuzione oraria. Per ogni blocco di 70 ore eccedenti l'ordinario sarà corrisposta un'indennità pari ad un'ora di lezione.

#### **Articolo 74 Collaborazione Coordinata e continuativa (Articolo 2 comma 2 del D. Lgs. 81/2015)**

Per le attività di docenza svolte in regime di collaborazione coordinata e continuativa così come previste dalla Parte III del presente CCNL saranno retribuite con un compenso orario (60 minuti) non inferiore ad Euro 30.

Per tutto quanto non previsto nel presente titolo si rinvia alla legge ed alle altre disposizioni previste dal presente CCNL in quanto applicabile.

## **PARTE QUINTA CONTENZIOSO E NORME FINALI**

### **TITOLO I - Contenzioso - Commissione paritetica - Igiene e Sicurezza.**

#### **Articolo 75 - Contenzioso - Commissione di arbitrato - Contributo sindacale**

In caso di controversia, le vie legali sono esperibili solo in seguito al fallito tentativo di conciliazione, secondo la procedura indicata dagli artt. 409 e segg. c.p.c.

All'occorrenza, viene istituita, con apposito verbale, una *Commissione paritetica* di arbitrato (costituita da tre membri: un rappresentante per i committenti, uno per i collaboratori ed un esperto esterno che la presiede, concordemente nominato) sia per l'interpretazione delle clausole del presente accordo nazionale sia per il tentativo di conciliazione. Nel contratto individuale deve essere indicato il Foro competente e l'eventuale rappresentanza sindacale prescelta dal collaboratore.

#### **Articolo 76 - 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:

- a) *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;*
- b) *confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza.*

## **TITOLO II NORME FINALI**

### **Articolo 77 - Foro competente**

Per ogni controversia relativa all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL, il Foro competente è quello di Roma.

### **Articolo 78 - Rinvio**

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente contratto si fa riferimento alle norme del Codice Civile, alle leggi regolanti le materie in esso comprese, alle norme di diritto scolastico ed in particolare al D. Lgs. 16 aprile 1994, n. 297 (T.U.) e successive modificazioni, alle altre norme in vigore, nonché alle disposizioni ministeriali e regionali nello specifico settore.

\*\*\*\*\*

## SOTTOSCRIZIONE

**Il presente CCNL, prodotto in 5 copie, si compone di 5 parti che comprendono 78 articoli stampati su 30 fogli A4 in entrambi i lati ed è letto, accettato e sottoscritto in Roma il giorno 28 gennaio 2021 dai rispettivi rappresentanti delle parti sociali.**

**Segue la registrazione del presente CCNL presso il MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI e l'invio al CNEL, a mezzo posta elettronica certificata in base alla Legge N. 402 del 29/07/1996 – Art . 3, e D.L. n. 449 del 24/09/1996 e successive disposizioni.**

**FILINS** - Federazione Italiana Licei Linguistici e Istituti Scolastici Non Statali rappresentata da:

- Presidente: Cav. prof. Giovanni Piccardo \_\_\_\_\_
- Dott. Michele Borrello (consulente) \_\_\_\_\_

E

**FLP** Federazione lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche rappresentata da:

- Segretario Generale Dott. Marco Carlomagno  
\_\_\_\_\_
- Responsabile area contrattazione Dott. Roberto Cefalo  
\_\_\_\_\_

**CSE** Confederazione Indipendente Sindacati Europei rappresentati dal:

- Segretario Generale Dott. Marco Carlomagno  
\_\_\_\_\_
- Responsabile area contrattazione Dott. Roberto Cefalo  
\_\_\_\_\_

**FLP Scuola**  
rappresentata dal:

Coordinatore generale Dott. Carmelo Cerenzia  
\_\_\_\_\_

## Appendice

### **Modulistica**

1. Offerta rapporto di lavoro Articolo 2 comma 2 D. Lgs. 81/2015
  2. Accettazione da parte dell'ente gestore
  3. Modello Iscrizione alla Filins (datori di lavoro)
  4. Modello Iscrizione FLP (lavoratori)
-

*offerta a cura del docente*

Istituto \_\_\_\_\_

Ente *gestore*:

Via \_\_\_\_\_ N. \_\_\_\_

Città \_\_\_\_\_ Cap \_\_\_\_\_

**Oggetto:** Offerta di "prestazione intellettuale" con rapporto di "collaborazione coordinata e continuativa D. Lgs. 81/2015 Articolo 2 comma 2 lettera a.

Il/La sottoscritto/a Prof./Prof.ssa \_\_\_\_\_  
nato/a a \_\_\_\_\_, il \_\_\_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_  
residente in \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) Via \_\_\_\_\_ N. \_\_\_\_\_,  
Tel. \_\_\_\_\_ cell.: \_\_\_\_\_ e.mail \_\_\_\_\_  
in possesso del seguente titolo di studio \_\_\_\_\_,  
conseguito presso \_\_\_\_\_,  
in data \_\_\_\_\_, e dell'abilitazione all'insegnamento per \_\_\_\_\_  
Classe di Concorso \_\_\_\_\_, conseguita in data \_\_\_\_\_,

nell'ambito dell'esercizio della "libera professione d'insegnamento", intende porre a Vs. disposizione la propria attività pedagogica e specificatamente didattica, per mettere in atto il PTOF proposto da codesto Istituto d'istruzione, alle seguenti condizioni:

- Al sottoscritto sarà garantita la piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni (artt. 5, 7 e 395 del T.U. - D.L. 16/4/1994, n. 297), nonché nel rispetto della libertà d'insegnamento suggerita dall'Articolo 4, n. 1 legge 30/7/73 n. 477 e sancita dall'Articolo 33 della Costituzione Italiana.

Pertanto:

Il sottoscritto non intende assumere impegni o obbligazioni che lo pongano direttamente o indirettamente in situazione di subordinazione, nei confronti della Direzione dell'Istituto, in quanto il rapporto di lavoro qui proposto dovrà avere le caratteristiche del lavoro c.d. parasubordinato, ovvero della collaborazione coordinata e continuativa.

Il sottoscritto, quindi, non potrà essere sottoposto ad alcuna sanzione disciplinare o al potere gerarchico della Direzione dell'Istituto, se non alla valutazione dei risultati ottenuti al termine dei periodi concordati.

E' consentita tuttavia la supervisione in itinere da parte del coordinatore didattico, anche al fine di armonizzare la collaborazione realizzazione della programmazione scolastica in ambito individuale e collegiale.

L'affidamento del mandato sottopone il sottoscritto alla responsabilità del corretto adempimento degli impegni assunti per la realizzazione di quanto in contratto, in collaborazione con gli Organi Collegiali, secondo la deontologia professionale, l'Ordinamento scolastico nazionale, del PEI d'istituto e del Piano Triennale dell'Offerta Formativa.

In caso d'impedimento o di assenza (che non dovrà essere giustificata, ma soltanto notificata alla Direzione per conoscenza) il sottoscritto provvederà autonomamente alla propria sostituzione, possibilmente con un altro docente della scuola, per la necessaria garanzia di assolvimento degli impegni assunti. Detta garanzia è requisito fondamentale della collaborazione qui proposta e finalizzata al raggiungimento dei risultati concordati.

Il corrispettivo sarà determinato in base alla quantità e alla qualità dell'attività svolta. A tale scopo, si farà riferimento al CCNL sottoscritto dalle Associazioni datoriali FILINS e le OO.SS. FLP/CSE

Il compenso, nella misura minima indicata nel suddetto CCNL, dovrà essere corrisposto, per la parte riferita al tempo impiegato, mediante acconti che potranno avere anche cadenza mensile; mentre il saldo e la parte relativa alla qualità dei risultati raggiunti (se prevista) saranno erogati alla conclusione del contratto.

Prima dell'inizio della sottoscrizione del contratto, il collaboratore, dovrà presentare un programma didattico contenente in maniera sommaria le attività che saranno svolte nel corso del contratto e dovrà contenere:

*scopi e prerequisiti*

*durata, tempi e modalità di svolgimento*

*metodologia didattica, mezzi e sussidi impiegati*

*sistemi di verifica periodica e finale*

*relazione in merito alle conoscenze, abilità e competenze iniziali dei discenti e quelle previste sia al termine del primo quadrimestre che a conclusione del contratto.*

Il sottoscritto fa presente di svolgere la seguente altra attività:

\_\_\_\_\_presso:

\_\_\_\_\_ e

di essere/non essere titolare di partita IVA

di essere/non essere assistito da altra cassa previdenziale pensionistica di categoria \_\_\_\_\_

Sotto la propria responsabilità, consapevole delle responsabilità e delle sanzioni richiamate dall'articolo 76 del DPR 445/2000 ai sensi dell'articolo 47 del DPR 445/2000

### **DICHIARA**

di essere cittadino italiano/europeo, ovvero \_\_\_\_\_;

di non aver riportato condanne penali;

di non aver alcun procedimento penale in corso;

di aver/non aver ottemperato all'obbligo di apertura della posizione previdenziale alla gestione separata INPS (in quanto soggetto/non soggetto - legge 335/95), *ed allega copia della relativa documentazione.*

di aver letto tutte le clausole del già citato CCNL, *valido dal primo febbraio 2021 al 31 gennaio 2024*, e di accettarle incondizionatamente.

La presente offerta ha valore di proposta contrattuale, ai sensi degli artt. 1326, 1329 e 1333, nonché degli artt. 1341 e 1342 c.c., relativamente al periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

In fede

Allegati: Curriculum vitae - Titoli e referenze professionali

accettazione a cura della scuola  
(carta intestata della scuola)

Al Prof.

Via \_\_\_\_\_ N. \_\_\_\_\_  
Città \_\_\_\_\_ Cap. \_\_\_\_\_

Data

Prot.: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Rif.: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Oggetto: Accordo definitivo per Vs. offerta di prestazione didattica con rapporto di collaborazione, ex Articolo 2 comma 2 lettera a del D. Lgs. 81/2015 (CCNL FILINS/FLP - CSE).

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nella qualità di *rappresentante legale* della committente istituzione scolastica in intestazione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, valutati i requisiti professionali e curricolari della S.V., accoglie la domanda di collaborazione alle condizioni esposte, che sono singolarmente e globalmente accettate e che di seguito vengono ribadite:

**a) NATURA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Si prende atto della Vs. espressa volontà di escludere ogni forma di subordinazione nei confronti di questa Direzione e/o di ogni altra autorità interposta, in quanto l'attività d'insegnamento dovrà essere svolta con le caratteristiche del lavoro parasubordinato, nell'esercizio della libera professione "intesa come autonomia didattica e libera espressione culturale, nel rispetto dei Principi Costituzionali e degli Ordinamenti stabiliti dallo Stato; nonché, nel rispetto della coscienza morale e civile degli alunni e del diritto di questi al pieno e libero sviluppo della loro personalità" (Articolo 4 n.1 - Legge 30/7/73 n. 477).
- In considerazione della durata dell'incarico e delle specifiche esigenze del servizio, il rapporto si configura come collaborazione coordinata e continuativa, ovvero di lavoro c.d. *parasubordinato*.
- Si precisa che questo Istituto è associato alla FILINS, pertanto il presente contratto individuale di collaborazione è regolato dal CCNL FILINS/FLP-CSE sottoscritto il 28 gennaio 2021 dalle rispettive OO.SS. e depositato il \_\_\_\_\_ a norma di legge presso il Ministero del Lavoro, con validità dal 01/02/2021 al 31 agosto 2024.
- Si esclude quindi l'applicazione di altri Contratti Collettivi sottoscritti da altre rappresentanze sindacali e/o datoriali.

**b) MODALITÀ' DI ESECUZIONE DELL' INCARICO.**

Visti gli adempimenti scolastici derivanti dallo *status* di insegnante di scuola paritaria (Legge. n. 62/2000) le previsioni dell'articolo 2 comma 2 lettera a del D. Lgs. 81/2015, al docente viene assegnato il mandato di attuare un programma didattico secondo le indicazioni contenute nella scheda allegata, predisposta dalla direzione della scuola.

A tale scopo il docente dichiara di aver preso visione sia della scheda che del programma specifico indicato nel PTOF e di accettarli incondizionatamente.

Il docente è tenuto al rendiconto, anche in corso d'opera, dei risultati parziali e finali conseguiti in relazione a quelli prefissati nella "programmazione didattica", essendo pienamente operanti le prescrizioni ministeriali riguardanti la "funzione docente" (DPR 417/74 - C.M. 22/9/88, n. 263 - legge 62/2000); inoltre, sarà cura del medesimo provvedere, con autonoma scelta di tempi e di modi, concordata opportunamente in seno ai competenti Organi Collegiali (DPR 416/74), a tutte quelle attività collaterali e complementari all'insegnamento, come di seguito indicati, che sono congeniali alla *professione docente* e necessarie per l'attuazione delle attività concordate ed obbligatorie:

- *organizzazione dell'orario settimanale e giornaliero per l'avvicendamento delle lezioni;*
- *programmazione didattica e relazioni preventiva e consuntiva dell'anno scolastico;*
- *correzione degli elaborati;*
- *valutazione periodica e costante verifica dell'apprendimento;*
- *incontro con le famiglie;*
- *partecipazione ai consigli di classe, di scrutinio e alle attività degli Organi Collegiali;*
- *scelta dei sussidi didattici e dei libri di testo;*
- *corretta tenuta dei registri personali, di classe e compilazione dei prescritti verbali;*
- *attività di aggiornamento spontanea e certificata o programmata dalla scuola;*
- *collaborazione costante per il raggiungimento dei fini istituzionali della scuola, in coerenza con il PEI (Progetto Educativo d'Istituto) e per la realizzazione del PTOF;*
- *svolgimento del "piano di lavoro" concordato e indicato nella scheda allegata.*

L'insegnante, nell'esercizio delle sue funzioni, riveste la qualifica di *pubblico ufficiale* ed è soggetto a tutte quelle norme che regolano tale compito, compresa la responsabilità civile e penale di vigilanza sugli alunni.

Il programma previsto dovrà essere attuato dal docente a cui è stato assegnato; in caso d'impedimento o di assenza (che non deve essere giustificata) egli provvede alla propria sostituzione affidando temporaneamente l'attività ad altro docente della scuola, purché in possesso dei requisiti prescritti (Articolo 2232) o, in mancanza, avvisando in tempo utile la Direzione.

Qualora il docente assuma altri impegni (per esempio supplenze presso scuole dello Stato), anche se per brevi periodi, tali da generare disservizi al regolare svolgimento dell'attività didattica, la Direzione si riserva il diritto di recedere dal presente contratto e di assegnare l'incarico ad altri; in tal caso, infatti, l'eventuale ricorso al supplente da parte del titolare non è previsto e non può essere legittimato; pertanto l'assenza del titolare può essere considerata come inadempienza contrattuale.

Il programma didattico sarà concordato preliminarmente con il committente e definito entro il trentesimo giorno dall'inizio delle attività e dovrà contenere:

- a) *programmazione formativa con gli obiettivi da raggiungere*
- b) *durata, tempi e modalità di svolgimento delle attività*
- c) *metodologia didattica, mezzi e sussidi impiegati*
- d) *sistemi di verifica periodica e finale*
- e) *relazione in merito alle conoscenze, abilità e competenze iniziali dei discenti e quelle previste sia al termine del primo quadrimestre che a conclusione del programma.*

**c) PERIODO DI VALIDITÀ' DEL CONTRATTO**

- La durata del presente contratto individuale coincide con il periodo di attività dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_
- Se il programma è annuale, corrisponde al periodo di effettiva attività scolastica e si conclude al termine delle operazioni di scrutinio finale. L'eventuale inclusione del docente nelle commissioni d' esami d'idoneità, se necessaria, sarà concordata separatamente dal programma in quanto trattasi di attività estranea al contratto stesso.
- E' comunque escluso ogni obbligo contrattuale ed economico con il committente qualora l'incarico al docente venga conferito e retribuito da organi dell'amministrazione statale, anche se designato dal Consiglio di Classe come membro interno, come avviene per le commissioni degli esami di Stato.

**d) RECESSO**

- Pur richiamando principi che fanno appello alla deontologia professionale, per i quali il docente collaboratore s' impegna allo svolgimento dell'incarico fino al conseguimento del risultato finale, in caso di impedimento per sopravvenuti motivi, è consentita allo stesso la facoltà di recesso in corso d'opera, con l'impegno, comunque, di darne preavviso alla Direzione dell'Istituto in tempo utile (almeno quindici giorni prima) per consentire la sua sostituzione ed il regolare prosieguo dell'attività programmata; del pari, alla Direzione è riservato il diritto di recesso, con revoca del mandato, mediante preavviso scritto a breve termine (almeno quindici giorni prima), secondo le previsioni degli artt. 1456, 2237 c.c. e del CCNL a cui le parti aderiscono. In caso di recesso da parte del collaboratore si applicano le norme circa la conferma delle dimissioni (Leggi 92/2012 e 99/2013).
- Durante lo svolgimento delle attività, qualora la natura parasubordinata del rapporto venisse alterata a causa di comportamenti non compatibili con le caratteristiche peculiari della collaborazione coordinata e continuativa in contrasto con le clausole del presente contratto, le parti si impegnano a darne tempestiva comunicazione scritta alla parte inadempiente con facoltà di recesso e salvezza di ogni eventuale danno.

**e) COMPENSO.**

Il compenso è previsto nella misura di euro \_\_\_\_\_ come previsto dal CCNL sopra richiamato (Artt. 58/61) e sarà erogato nel seguente modo:

**f) CONTENZIOSO**

- In caso di controversia, è esclusivamente competente il Foro di \_\_\_\_\_

**g) RINVIO**

- Per ogni altra clausola non prevista nel presente contratto individuale di collaborazione coordinata e continuativa si fa riferimento al citato CCNL, a cui le parti aderiscono avendone letto e accettato ogni contenuto, ed alle norme vigenti in quanto applicabili.

L'accettazione del presente contratto individuale presuppone la contestuale compilazione da parte del docente della scheda di programmazione allegata, la presa visione e accettazione del PTOF, l'obbligo di presentazione del programma definitivo entro 30 giorni dall'inizio delle attività.

**Letto, accettato e sottoscritto,**

Per l'Ente Gestore  
*(il legale rappresentante)*

\_\_\_\_\_

Per accettazione il Docente

\_\_\_\_\_

### RICHIESTA DI ADESIONE

DATI PERSONALI	IL/LA SOTTOSCRITTO/A _____
	CODICE FISCALE _____
	NATO/A _____ (Prov. _____) IL _____
	RESIDENTE IN VIA/PIAZZA _____ N. _____
	COMUNE _____ (Prov. _____) CAP _____
	EMAIL _____
	CELLULARE _____

DATI AZIENDA	ISTITUTO DI SERVIZIO _____
	CON SEDE IN VIA/PIAZZA _____
	COMUNE _____ (Prov. _____) CAP _____

LAVORO	CCNL _____
	QUALIFICA _____ LIVELLO _____
	SEDE DI LAVORO _____

**dichiara con la presente di aderire alla F.L.P. – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche** e pertanto rilascia delega all'ufficio amministrante le proprie competenze a trattare dalla sua retribuzione con decorrenza dal \_\_\_\_\_, l'importo del contributo sindacale, nella misura dell'1% calcolato sulla paga base per tredici mensilità, e di volerlo rimettere mensilmente, a mezzo bonifico sul c/c bancario n. 333480 – Banca CARIGE S.p.A. – Codice IBAN IT94 X061 7503 2670 0000 0333 480, intestato a FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, Via Aniene n. 14 – 00118 Roma, cod. fiscale n. 97172020584

Riconosce alla F.L.P. la facoltà di variare in futuro la misura suindicata del contributo sindacale ed in tal caso la presente delega si intende tacitamente confermata per la nuova misura. Il sottoscritto dichiara che la presente delega potrà essere revocata in qualsiasi momento con effetto dal primo giorno del mese successivo alla relativa richiesta.

Avendo preso visione dell'informativa sull'utilizzazione dei dati personali disponibile sul sito www.flp.it, ai sensi dell'Articolo 13 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), il sottoscritto autorizza il trattamento degli stessi per tutte le finalità previste dallo Statuto della F.L.P. e, quindi, anche per quanto concerne i dati riguardanti l'iscrizione sindacale comunicati agli Enti interessati e all'Ente amministrante le proprie competenze, al quale, parimenti, consente il trattamento degli stessi per i fini istituzionali e per gli adempimenti degli obblighi previsti dalla legge e dalla adesione alla F.L.P.

Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

PRESENTATORE	
--------------	--



**F.I.L.I.N.S.it**

Federazione Italiana Licei Linguistici e Istituti Scolastici non Statali  
C.F.: 97248130581-P.IVA: 10493401003 - E.mail: presidente@filins.it



ASSOCIATA ALLA  
CASA D'EUROPA

## DOMANDA D'ISCRIZIONE

L'Istituzione Scolastica denominata			
Ragione sociale			
Operante in (CAP)		Indirizzo	
Con i seguenti corsi	1)		
	2)		
	3)		
Telefono:	E.mail:		
Eventuali altre sedi dipendenti dalla stessa gestione			
1)			
2)			
3)			
Nella persona del suo rappresentante legale:			
Nato a	il	C.F.	
Residente a	in Via		N.

Presenta domanda d'iscrizione alla

**F.I.L.I.N.S.**

In qualità di

**SOCIO ORDINARIO**

CONDIZIONI:

Accetta, senza alcuna riserva, lo Statuto ed il Regolamento della Federazione, condividendone sia i principi ispiratori che le finalità.

Versa la quota associativa di euro		valida per dodici mesi.
------------------------------------	--	-------------------------

mediante vaglia postale o bonifico bancario, la cui ricevuta costituisce quietanza, intestato a FILINS - Monterotondo (Roma) che, a sua volta, provvederà a rilasciare debita attestazione di avvenuta iscrizione.

- Il sottoscritto conferisce mandato di rappresentanza sindacale alla FEDERAZIONE, in tutte le sedi preposte, per la salvaguardia degli interessi e dei diritti propri e degli associati. A tale scopo autorizza il trattamento dei dati personali in conformità del D. Lgs. 196/2003 e del GDPR (Regolamento UE 2016/679).
- La presente iscrizione si intende rinnovata tacitamente per gli anni successivi, con l'impegno del sottoscritto al versamento della relativa quota associativa, e può essere revocata in qualsiasi momento mediante raccomandata AR o a mezzo di posta certificata inviata alla Presidenza.

....., .... / .... / .....

Il legale Rappresentante  
(timbro e firma)

Per accettazione  
Il Presidente FILINS

<p><i>PRESIDENZA:</i> SEDE OPERATIVA - LICEO LINGUISTICO "S. MARIA" - VIA TICINO, 45 - 00015 MONTEROTONDO (RM) - TEL. 06.90.62.73.02 SEDE LEGALE: STUDIO DOTT. BARBALACE - VIA PANARO, 14 - 00015 MONTEROTONDO (RM)</p>
---

