



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

FEDERTERZIARIO SCUOLA – UGL SCUOLA

Quadriennio giuridico 1° settembre 2013 - 31 agosto 2017

Testo ufficiale

FEOERTERZIARIO SCUOLA
Piazza IV Novembre 5, 20025, Legnano (MI)

FEOERTERZIARIO
Via Cesare Beccaria 16, 00185, Roma

CONFIMEA
Piazza Silvagni 28, 47842, San Giovanni in Marignano (RN)

UNIONE GENERALE DEL LAVORO SCUOLA
Via Farini 16, 00185, Roma

UNIONE GENERALE DEL LAVORO
Via Margutta 19, 00185, Roma



Il giorno mercoledì 03 luglio 2013, presso la sede di UGL, in via Margutta 19, 00187, Roma:

FEDERTERZIARIO Scuola

rappresentata dal Presidente Vito Andrea Agostino Vinci,

FEDERTERZIARIO, Confederazione Italiana del Terziario, dei servizi, del lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana rappresentata dal Presidente Francesco Franco,

CONFIMEA, Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal Direttore Generale Diego Pizzicaroli,

con l'assistenza della

C.F.C., Confederazione Federterziario - Confimea - Rete d'Impresa

rappresentata dal Presidente Roberto Nardella,

e

UNIONE GENERALE DEL LAVORO Scuola

rappresentata dal Segretario nazionale Giuseppe Mascolo

UNIONE GENERALE DEL LAVORO Confederazione Nazionale

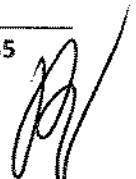
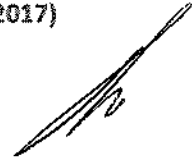
rappresentata dal Vice Segretario Generale Serafino Cabras

hanno firmato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) 2013 - 2017 che disciplina il trattamento normativo e economico per il personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato nelle scuole non statali, enti di formazione, scuole di preparazione, scuole dell'infanzia, asili nido.

INDICE

PARTE PRIMA

I – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	<i>pag 6</i>
A) RELAZIONI SINDACALI	
Art. 1 Il sistema di relazioni sindacali	
Art. 2 Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro	
2.1 Contrattazione di 2° livello	
B) DIRITTI SINDACALI	
Art. 4 Rappresentanza sindacale	
Art. 5 Assemblea	
Art. 6 Permessi	
Art. 7 Affissioni	
Art. 8 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	
II – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE	<i>pag 9</i>
Art. 9 I livelli di contrattazione	
Art. 10 Secondo livello di contrattazione	
III – I RAPPORTI DI LAVORO	<i>pag 10</i>
Art. 11 Tipologia e durata del rapporto di lavoro	
11.1 Tipologia a tempo indeterminato	
11.2 Tipologia a tempo determinato	
11.2.1 Divieti della stipula di contratti a termine	
11.2.2 Disciplina della proroga	
11.2.3 Scadenza del termine	
11.2.4 Successione dei contratti	
11.2.5 Criteri di computo	
11.3 Tipologia a progetto	
11.4 Tipologia apprendistato	
11.4.1 Assunzione	
11.4.2 Proporzione numerica	
11.4.3 Competenze degli Enti Bilaterali	
11.4.4 Trattamento normativo	
11.4.5 Rinvio	
11.5 Altra tipologia	



PARTE SECONDA

TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE

pag 14

- Art. 1 Sfera di applicazione del Contratto
- Art. 2 Decorrenza e durata
- Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali

TITOLO II – CLASSIFICAZIONE

pag 15

- Art. 4 Classificazione:
 - Area I: amministrativi, tecnici ed ausiliari: PRIMO/SECONDO/TERZO LIVELLO
 - Area II: istruzione, formazione, educazione: TERZO/QUARTO/QUINTO/SESTO LIVELLO
 - Area III: servizi direttivi: SETTIMO/OTTAVO LIVELLO
- Art. 5 Mutamenti di qualifica
- Art. 6 Mansioni promiscue

TITOLO III – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

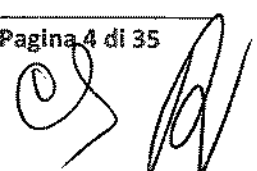
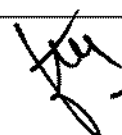
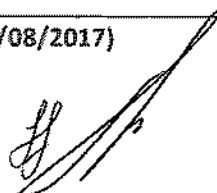
pag 18

- Art. 7 Assunzione
- Art. 8 Tirocinio e stage
- Art. 9 Periodo di prova
- Art. 10 Part-time:
 - a) Norme di carattere generale
 - b) Lavoro supplementare
 - c) Lavoro straordinario
 - d) Clausole flessibili ed elastiche
 - e) Computo dei lavoratori part-time
- Art. 11 Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d'azienda

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

pag 21

- Art. 12 Retribuzione mensile
- Art. 13 Prospetto paga
- Art. 14 Tredicesima mensilità
- Art. 15 Paga base mensile
 - 15.1 Determinazione della quota oraria
- Art. 16 Indennità di contingenza
- Art. 17 Compensi aggiuntivi
- Art. 18 Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale
- Art. 19 Trasferte
- Art. 20 Sostituzione di lavoratori assenti
- Art. 21 Supplenze personale docente



TITOLO V – DURATA DEL LAVORO

pag 23

- Art. 22 Orario di lavoro
 - 22.1 Potenziamento orario
- Art. 23 Riposo giornaliero
- Art. 24 Pause
- Art. 25 Lavoro notturno
- Art. 26 Lavoro straordinario
- Art. 27 Ferie
- Art. 28 Festività soppresse
- Art. 29 Riposo settimanale

TITOLO VI – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

pag 26

- Art. 30 Assenze per malattia:
 - a) Periodo di comporto
 - b) Trattamento economico
 - c) Obblighi del lavoratore
- Art. 31 Infortunio sul lavoro
- Art. 32 Congedo matrimoniale
- Art. 33 Tutela della maternità e della paternità
 - a) Congedo di maternità
 - b) Congedo parentale
 - c) Riposi giornalieri della madre
 - d) Congedi per la malattia del figlio
- Art. 34 Permessi per lavoratori invalidi
- Art. 35 Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali
- Art. 36 Congedi per eventi e cause particolari
- Art. 37 Congedi per la formazione
- Art. 38 Congedi per la formazione continua
- Art. 39 Permessi per lavoratori affetti da handicap
- Art. 40 Permessi elettorali

TITOLO VII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

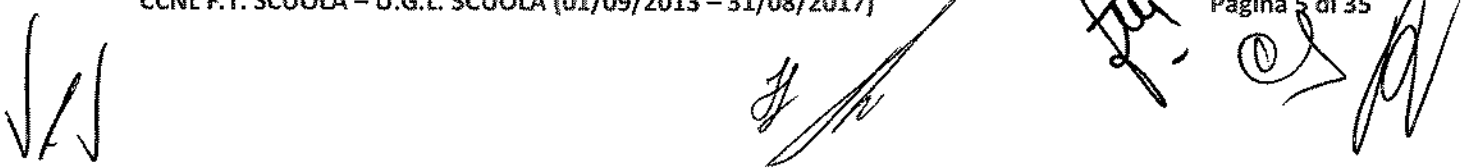
pag 30

- Art. 41 Licenziamento e dimissioni
- Art. 42 Ricollocamento e formazione professionale

TITOLO VIII – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

pag 31

- A) Regolamento Interno
- B) Doveri del lavoratore
- D) Provvedimenti disciplinari
- E) Tentativo obbligatorio di conciliazione
- F) Rinvio alle leggi



PARTE PRIMA

I – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

A) RELAZIONI SINDACALI

- **Art. 1 Il sistema di relazioni sindacali**

Le parti intendono promuovere e valorizzare lo strumento concertativo e la consolidata prassi del dialogo sociale anche attraverso un sistema strutturato e trasparente di informazioni e momenti di incontro così da rendere possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, e per garantire l'efficienza ed efficacia dei servizi erogati alla collettività.

Le parti intendono favorire a tutti i livelli e con diversi strumenti il metodo partecipativo e la prevenzione dei conflitti nonché il rispetto e l'osservanza delle norme e delle regole frutto dell'accordo tra le parti. L'attuazione delle disposizioni contrattuali è tesa a consentire, a favore dei lavoratori, l'attribuzione di benefici economici e per le imprese una gestione corretta e programmabile della propria attività, utilizzando pienamente le opportunità offerte dal mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

- **Art. 2 Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro**

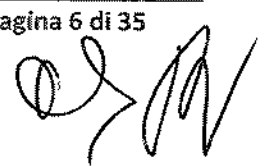
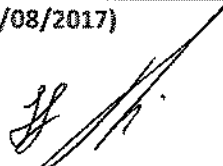
Il presente contratto ha validità dal 01/09/2013 al 31/08/2017.

Le parti si impegnano a presentare in tempo utile la piattaforma per il rinnovo del CCNL. Per il rinnovo del CCNL è necessario che una delle parti dia disdetta nei termini convenuti e che siano presentate le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza, ovvero dalla data di presentazione delle richieste se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato all'elemento retributivo nazionale. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% della inflazione programmata.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. La violazione del periodo di raffreddamento comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o



lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuali.

- **Art. 2.1 Contrattazione di 2° livello**

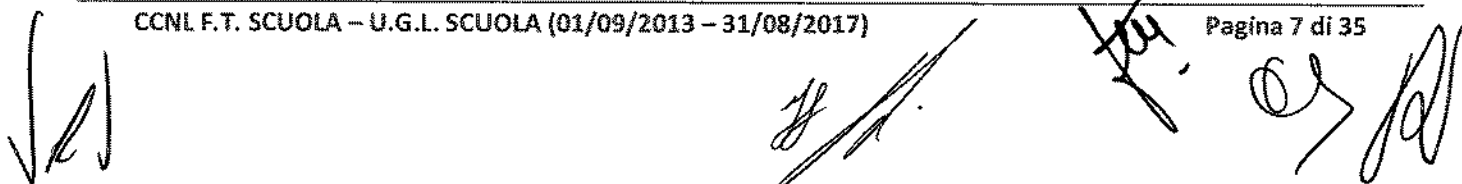
Gli accordi a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale, vanno sottoscritti secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art.8 legge 14 settembre 2011 n. 148 di conversione del D.L. 13-8-11 N. 138, dell'Accordo Interconfederale del 28-6-2011, e dal presente CCNL. Gli accordi al precedente comma saranno adottati dalle scuole esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Sindacale Territoriale, dall'Azienda, e dalla R.S.A. aziendale.

- **Art. 3 Ente Bilaterale Nazionale**

Per il miglioramento del sistema scolastico le parti firmatarie del presente CCNL indicano FormaSicuro come sede di concertazione atta a prefigurare la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore scuola non statale (comprendendo quindi le scuole paritarie, gli enti di formazione, le scuole di preparazione, ecc). FormaSicuro è la sigla utilizzata per denominare il Sistema Paritetico Nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il sistema nazionale FormaSicuro è strutturato in organismi territoriali, denominati FormaSicuro provinciali, in organismi regionali, denominati FormaSicuro regionali e, nell'organismo nazionale di gestione, coordinamento, sorveglianza e indirizzo denominato FormaSicuro nazionale. Gli Enti FormaSicuro sono pertanto organismi paritetici di emanazione contrattuale chiamati a svolgere le funzioni attribuitegli dal CCNL. Nell'ambito del Sistema Paritetico Nazionale è affidato al FormaSicuro nazionale il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale, realizzare il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie della formazione. Gli Enti paritetici FormaSicuro territoriali sono le agenzie formative di settore su cui si basa il sistema nazionale FormaSicuro. Esse operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici dati dalle parti sociali e in attuazione delle linee guida predisposte dal FormaSicuro nazionale. Gli Enti territoriali e le loro strutture esecutive, in relazione alla necessità e possibilità, sono provinciali, interprovinciali e regionali. Gli Enti FormaSicuro sono soggetti giuridicamente autonomi e sono costituiti dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti.

B) DIRITTI SINDACALI

- **Art. 4 Rappresentanza sindacale**



Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni Istituto nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'istituto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 19 legge 300/1970.

• **Art. 5 Assemblea**

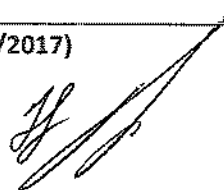
1. I dipendenti degli istituti hanno diritto di riunirsi, nell'istituto dove prestano il loro lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
 2. L'assemblea viene convocata dalle RSA/RSU e/ o dalle OO.SS. territoriale firmatarie del presente CCNL. Le riunioni che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.
 3. Le richieste di assemblea devono pervenire alla Direzione con preavviso di 5 giorni. La Direzione, ricevuta la comunicazione dalla struttura sindacale preposta, informa i lavoratori con circolare e mediante affissione in luogo accessibile all'interno dell'istituto.
 4. Le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e della produzione nei cicli continui.
 5. Qualora nell'istituto il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in 2 riunioni nella medesima giornata.
 6. Previo preavviso al datore di lavoro la partecipazione all'assemblea è altresì garantita a dirigenti esterni delle OO.SS.
 7. Nella richiesta presentata dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. è necessario specificare il luogo, la data e l'ora nonché la durata dell'assemblea, l'ordine del giorno e gli eventuali nominativi dei dirigenti di cui al precedente punto 4.
- La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

• **Art. 6 Permessi**

I permessi possono essere retribuiti o non retribuiti.

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato. Secondo le disposizioni contenute nell'art. 23 legge 300/1970, hanno diritto ai permessi almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;



c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura pari a 8 giorni all'anno. Il lavoratore può usufruire del permesso previa comunicazione scritta alla Direzione almeno tre giorni prima dell'evento.

• **Art. 7 Affissioni**

Le RSA/RSU e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi resi obbligatoriamente disponibili in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'istituto, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

• **Art. 8 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**

Il RLS è eletto secondo le disposizioni vigenti. Qualora non possa essere individuato la RSU designa un soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola. La funzione di RLS e' definita da quanto previsto dal Testo Unico 81 del 2008 e modifiche successive.

II – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

• **Art. 9 I livelli di contrattazione**

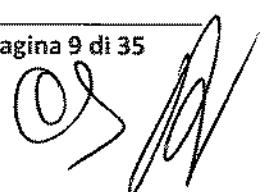
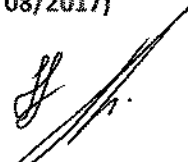
Le parti prevedono e disciplinano:

- la contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di 2° livello: contratti aziendali o territoriali.

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

• **Art. 10 Secondo livello di contrattazione**

Le parti riconoscono e promuovono la contrattazione decentrata con cadenza trimestrale. Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le



inderogabili modalità per la sua attuazione - sono quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal CCNL, ovvero riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto. La contrattazione decentrata è finalizzata a perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti

III – I RAPPORTI DI LAVORO

- **Art. 11 Tipologia e durata del rapporto di lavoro**

Le tipologie di rapporti di lavoro nell'ambito di scuole non statali, enti di formazione e scuole di preparazione prese in considerazione nel presente CCNL sono divisibile in quattro tipologie:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo determinato;
- c) a progetto;
- d) altre tipologie previste dalle vigenti leggi.

- **11.1 Tipologia a tempo indeterminato**

Il rapporto di lavoro del personale dipendente delle scuole aderenti è a tempo indeterminato. Per tale tipologia sia applica nella sua interezza il presente CCNL.

- **11.2 Tipologia a tempo determinato**

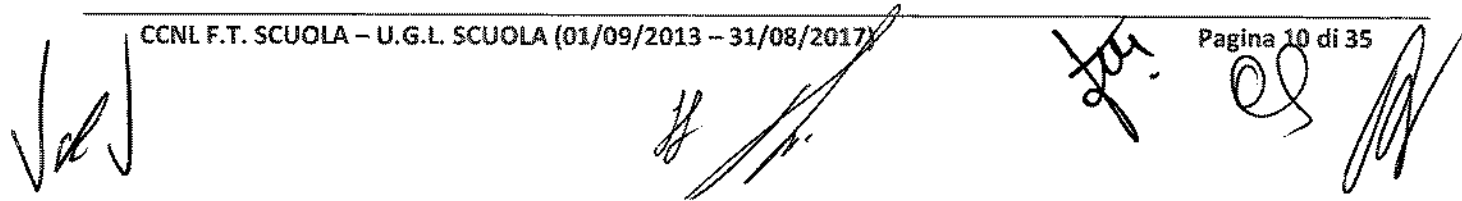
È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ai sensi del d.lgs. 368/2001.

- **11.2.1 Divieti della stipula di contratti a termine**

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso le realtà nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi (e non 12) precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223 e ai licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salve le ipotesi contemplate nell'art. 3 lett. b, d.lgs. 368/2001;
- da parte delle realtà che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni.

- **11.2.2 Disciplina della proroga**



Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga, ai sensi dell'art.4 d.lgs. 368/2001, è ammessa una sola volta a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. In quest'ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni. Il datore di lavoro è tenuto a dare prova dell'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano la proroga del termine.

- **11.2.3 Scadenza del termine**

Se il rapporto continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 368/2001, a corrispondere una maggiorazione della retribuzione per ogni giorni di continuazione del rapporto:

- a) pari al 20% fino al decimo giorno successivo;
- b) pari al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei periodi di seguito indicati:

- a) se il rapporto continua oltre il ventesimo giorno in caso di durata inferiore ai sei mesi;
- b) se il rapporto continua oltre il trentesimo giorno negli altri casi.

- **11.2.4 Successione dei contratti**

Se il lavoratore viene riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

- **11.2.5 Criteri di computo**

Ai fini di cui all'art. 35 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i lavoratori con contratto a tempo determinato della durata superiore ai 9 mesi sono computabili (art. 8 d.lgs. 368/2001).

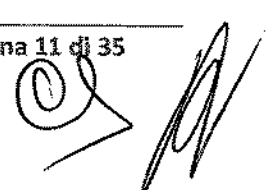
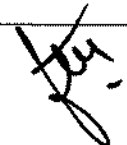
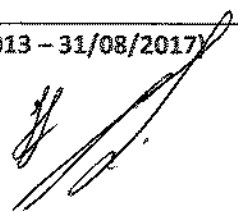
- **11.3 Tipologia a progetto**

È consentito l'utilizzo del contratto a progetto per ogni funzione e in particolare per i docenti che, operando come lavoratori autonomi, sviluppano un progetto didattico specifico per la propria materia. Per tale tipologia ci si riferisce al presente CCNL per determinare i valori economici base rimandando la disciplina alla normativa in vigore e all'accordo tra le parti.

- **11.4 Tipologia apprendistato**

È consentito l'utilizzo del contratto a progetto per ogni funzione.

- **11.4.1 Assunzione**



Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni). Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53. La durata è stabilita dall'Art. 154 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi. Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si deve calcolare l'acquisizione di un livello per ogni anno di apprendistato.

• 11.4.2 Proporzione numerica

Se presenti in organico più di 10 Lavoratori dipendenti, potranno essere assunti Apprendisti qualora siano stati mantenuti in servizio almeno il 30% degli Apprendisti il cui contratto di Apprendistato sia scaduto nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede. Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

1. i dimissionari;
2. i licenziati per giusta causa;
3. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Un Datore di lavoro con più di 10 dipendenti non può superare il rapporto di 3 a 2 Apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

In caso di un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non deve superare le 9 unità. Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

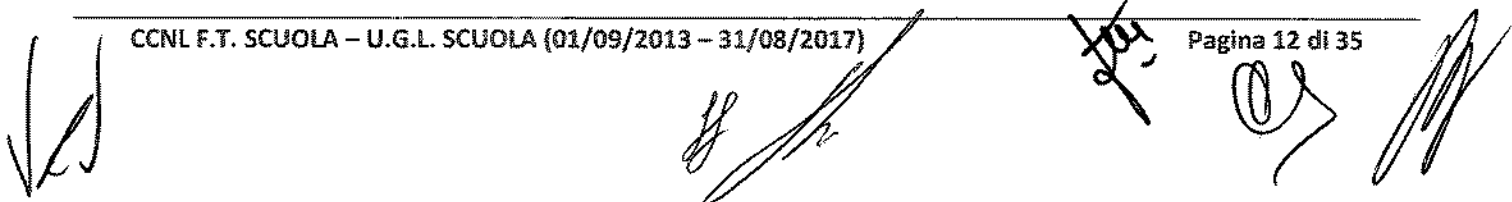
• 11.4.3 Competenze degli Enti Bilaterali

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici o dagli Enti Bilaterali Confederali.

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista negli studi professionali.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica trasversale e di base, effettuata in aula, mediante corsi esterni, nel rispetto della normativa nazionale di un monte orario di 40-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).



Ai fini del conseguimento della qualifica dovrà inoltre svolgere della formazione specifica mediante corsi interni o esterni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, di un monte orario pari alle ore di formazione base o trasversale.

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 30 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale Confederale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna agli Studi.

- **11.4.4 Trattamento normativo**

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

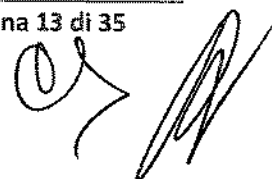
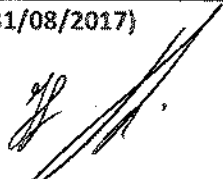
- **11.4.5 Rinvio**

Le Parti, vista la recente modifica dell'Apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviano alle norme generali di legge ed alle norme del presente contratto quando applicabili.

- **11.5 Altra tipologia**

Sono infine consentite altre forme contrattuali la cui disciplina viene demandata alle leggi in vigore e agli accordi tra le parti ovvero, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro somministrato;
- le attività di stage e tirocinio;
- i contratti d'inserimento;
- il lavoro intermittente;
- il contratto di lavoro ripartito;
- la somministrazione a tempo determinato.



PARTE SECONDA

TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE

• Art. 1 Sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, al personale assunto con contratti di lavoro a termine nei seguenti ambiti:

- Scuole medie superiori di primo e secondo grado;
- Scuole e istituti di ogni ordine e grado;
- Scuole dell'infanzia
- Asili nido
- Scuole e corsi di lingue (compreso l'italiano a stranieri o come seconda lingua);
- Corsi di cultura varia;
- Scuole e centri di formazione e tirocinio insegnanti;
- Scuole e corsi parauniversitari a indirizzo linguistico e pedagogico;
- Scuole interpreti e traduttori;
- Accademie d'Arte;
- Società di formazione aziendale;
- Scuole di musica;
- Università private;
- Enti certificatori;
- Scuole straniere in Italia;
- Corsi di formazione;
- Corsi professionali.

• Art. 2 Decorrenza e durata

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica. Il presente contratto ha validità dal 1° settembre 2013 al 31 agosto 2017 per la parte normativa.

Per la parte economica il primo biennio decorre dal 1° settembre 2013 ed avrà vigore fino al 31 agosto 2015 ; il secondo biennio decorre dal 1° settembre 2015 ed avrà vigore fino al 31 agosto 2017.

• Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto sostituiscono ad ogni effetto i precedenti contratti collettivi applicati e devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili fra loro.

TITOLO II – CLASSIFICAZIONE

• Art. 4 Classificazione

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

➤ Area I: amministrativi, tecnici ed ausiliari

PRIMO LIVELLO

(Titolo minimo: assolvimento dello scuolo dell'obbligo)

Appartiene a questo livello il personale ausiliario; a titolo esemplificativo:

- Addetti alle Pulizie;
- Collaboratori Scolastici;
- Bidelli;
- Personale di Fatica;
- Addetti alle Mense;
- Addetti al Bar;
- Custodi - Portieri;
- Centralinisti e Addetti alle Informazioni;
- Addetti alla Manutenzione Ordinaria;
- Addetti al Giardino;
- Accompagnatori di Bus;
- Oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

SECONDO LIVELLO

(Titolo minimo: assolvimento dello scuolo dell'obbligo + certificazione competenze extro)

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

- Operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'Archivio e del Protocollo, alla predisposizione degli Atti inerenti l'Ufficio di Segreteria, all'assolvimento dei Servizi Esterni connessi con il proprio lavoro;
- Assistenti di Segreteria (Segreteria Alloggi; Segreteria al Front Desk);
- Autisti Bus;
- Camerieri specializzati nel settore per Mansione Unica;
- Tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

TERZO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di scuola secondario di II grado)

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che

comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

- Operatori su Terminale Video;
- Segretari e Contabili;
- Operatori incaricati dei rapporti con le istituzioni pubbliche
- Censore di Convitto;
- Personale ATA;
- Addetti al Telemarketing;
- Addetti al Servizio di Gestione e Prenotazione Alloggi;
- Addetto al Marketing;
- Traduttore-Interprete;
- In generale gli Impiegati di Concetto in possesso di Attestato di Specializzazione per la mansione svolta, oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

➤ **Area II: istruzione, formazione ed educazione**

TERZO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di scuola secondario di II grado)

Sono inquadrati i lavoratori che eseguono mansioni complesse e articolate, per l'espletamento di attività educative - formative in genere comprese quelle del personale che curino la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari:

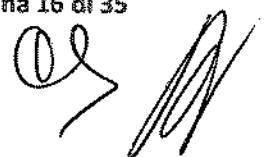
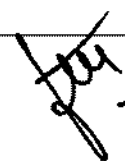
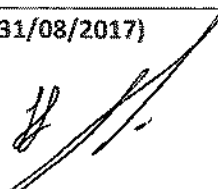
- Assistenti di Colonie e Convitti;
- Addetti al Tempo Libero;
- Guide e Addetti alle Attività Integrative;
- Istruttori in Attività Parascolastiche.

QUARTO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di scuola secondario di II grado + eventuale qualifica se necessario)

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di varia natura, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curricolare:

- Lettori di lingua madre;
- Docenti in attività integrative scolastiche;
- Docenti in corsi a distanza;
- Docenti tecnico pratici;
- Docenti in corsi individuali;
- Esperto linguistico;
- Assistente alle attività multimediali
- Docenti laureati, non abilitati;



QUINTO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di laurea triennale + eventuale qualifico se necessario)

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare.

- Docenti laureati, abilitati;
- Docenti in Corsi di Preparazione agli Esami;
- Docenti in Corsi liberi d'Arte e di Cultura varia;
- Docenti in Corsi di Istruzione Professionale;
- Docenti in Corsi di Lingue;
- Tutor di sede corsi di formazione.

SESTO LIVELLO

(Titolo minimo: diploma di laurea + eventuale qualifico se necessaria)

- Docenti delle Accademie;
- Docenti in Corsi di Formazione Insegnanti;
- Docenti delle Scuole Superiori per Interpreti e Traduttori;
- Docenti dei Corsi di Specializzazione Post-diploma;
- Docenti in Scuole e Corsi Post - secondari;
- Docenti in Istituti Para-Universitari;
- Docenti degli Istituti Superiori di Cultura e Formazione (legge 144/99 - istruzione e formazione tecnica superiore: IFTS).

➤ Area III: servizi direttivi

SETTIMO LIVELLO

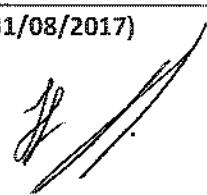
Appartiene a questo livello il personale che assiste la direzione con mansioni di responsabilità:

- Assistente alla Direzione;
- Assistente alla Direzione Didattica;
- Coordinatore di sede corsi di formazione;
- Coordinatore di progetti formativi;
- Manager.

OTTAVO LIVELLO

Appartiene a questo livello il personale dirigente con mansioni di responsabilità:

- Rettori di Convitto;
- Presidi;
- Direttori;
- Direttore di sede corsi di formazione.



- **Art. 5 Mutamenti di qualifica**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi. Se il mutamento di mansioni è stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro il lavoratore ha diritto esclusivamente alla differenza retributiva mentre è esclusa la promozione anche nel caso di superamento del periodo sopra indicato.

- **Art. 6 Mansioni promiscue**

Il dipendente non docente adibito a mansioni promiscue ha diritto alla qualifica e alla retribuzione corrispondente alla mansione superiore espletata, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

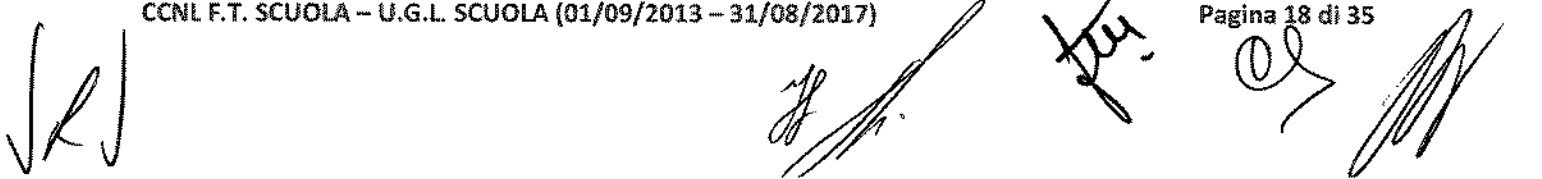
TITOLO III – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

- **Art. 7 Assunzione**

All'atto dell'assunzione, effettuata dal responsabile legale dell'istituto, il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore, ai sensi del d.lgs. 297/2002, sulle seguenti condizioni contrattuali:

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro; sede o domicilio del datore di lavoro;
- c) data di inizio del rapporto e data di cessazione nel caso di rapporto a termine;
- d) la durata del rapporto con la specificazione se trattasi di contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato;
- e) durata del periodo di prova;
- f) inquadramento, livello e qualifica;
- g) retribuzione ed elementi costitutivi; periodo di paga;
- h) orario di lavoro;
- i) ferie;
- j) termini del preavviso in caso di recesso.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del regolamento interno ove presente. Relativamente alla durata della prova, alla retribuzione, alle ferie, al preavviso e all'orario di lavoro è ammesso il rinvio al contratto collettivo. Il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo di informazione sulle condizioni contrattuali attraverso la predisposizione di una



lettera di assunzione ovvero, nei casi previsti dalla legge, mediante contratto scritto di lavoro. Il lavoratore dovrà presentare, all'atto dell'assunzione:

- carta d'identità o documento equipollente e codice fiscale;
- numero iscrizione ASL;
- documentazione per gli assegni per nucleo familiare;
- ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.

Per l'assunzione di cittadini stranieri l'istituto dovrà richiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo la normativa vigente in materia.

• **Art. 8 Tirocinio e stage**

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

Per quanto concerne la regolamentazione dello stage si rinvia a quanto previsto dalla legge 236/93 e dalla legge 196/97 e successive modificazioni.

• **Art. 9 Periodo di prova**

1° e 2° livello: 30 giorni

3° livello: 60 giorni

4°, 5°, 6° e 7° livello: 3 mesi

• **Art. 10 Part-time**

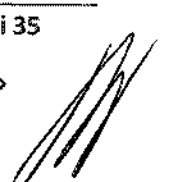
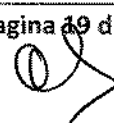
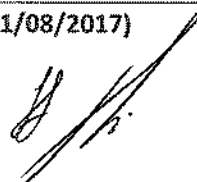
a) Norme di carattere generale

È possibile assumere con contratti di lavoro a tempo parziale ai sensi di quanto prevede il d.lgs. 61/2000 e successive modificazioni. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini della prova. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla disciplina vigente e, in particolare, dall'art. 8 d.lgs. 61/2000. L'orario di lavoro deve risultare da atto scritto con precisazione delle funzioni assegnate, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole elastiche e flessibili ai sensi dell'art. 3 comma 7 d.lgs. 61/2000.

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale si applica la disciplina prevista dal d.lgs. 61/2000 e successive modificazione. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il limite del riproporzionamento in ragione dell'attività effettivamente prestata, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello e anzianità.

b) Lavoro supplementare

Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha facoltà di chiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto all'orario concordato nel contratto individuale entro il limite del tempo pieno (art. 3d.lgs.



61/2000). Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoro supplementare può essere richiesto solo se la prestazione pattuita nel contratto individuale risulta inferiore all'orario normale settimanale.

Il rifiuto di svolgimento di lavoro supplementare non può in ogni caso integrare gli estremi del licenziamento ma può acquisire rilevanza disciplinare.

c) Lavoro straordinario

Ai sensi dell'art. 3 d.lgs. 61/2000 nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno (d.lgs. 8 aprile 2003 n.66).

d) Clausole flessibili ed elastiche

Possono essere introdotto nel contratto di lavoro a tempo parziale clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione (clausole flessibili). Nel contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica, ai sensi dell'art. 3 comma 5 d.lgs. 61/2000, la disciplina legale e contrattuale (vedi art. 27 del presente CCNL) vigente ed eventuali successive modifiche.

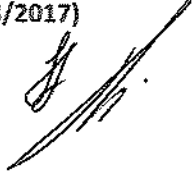
L'apposizione di clausole flessibili ed elastiche è ammessa anche per contratti a tempo determinato. Il prestatore di lavoro ha diritto ad un preavviso di almeno due giorni nonché il diritto a specifiche compensazioni secondo quanto definito nel contratto individuale. Nell'accordo individuale, datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

e) Computo dei lavoratori part-time

Ai fini delle disposizioni di legge e di contratto collettivo i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale devono essere computati nell'organico aziendale in proporzione al tempo effettivo di lavoro. A tal fine viene considerato altresì l'eventuale lavoro supplementare o quello prestato in virtù delle clausole elastiche.

• **Art. 11 Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d'azienda**

Nei casi in cui si configuri un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, secondo quanto disciplinato dall'art. 2112 c.c., il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali, territoriali ed aziendali, vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, a meno che non siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce



esclusivamente tra contratti collettivi del medesimo livello.

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

- **Art. 12 Retribuzione mensile**

La retribuzione globale mensile, al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale, è composta dai seguenti elementi:

- paga base;
- eventuale super-minimo da definire in sede di contrattazione aziendale.

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 10 del mese successivo al mese di servizio. La retribuzione annuale si compone di 12 mensilità più la tredicesima.

Ai fini economici l'anno solare decorre dal 1 gennaio e termina il 31 dicembre.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento così come per le attività non di insegnamento connesse al normale funzionamento della scuola (test di controllo apprendimento, correzione compiti, attività didattiche organizzate dalla scuola).

La scuola o il docente possono chiedere, con debita istanza da conservare agli atti, che gli stipendi relativi ai periodi di ferie siano corrisposti in modo frazionato e anticipatamente durante i mesi di attività lavorativa; così pure lo stipendio relativo alla tredicesima. In tal caso sulla busta paga di ogni mese oltre alla retribuzione risulteranno le seguenti quote aggiuntive per anticipazioni: quota aggiuntiva = $(3 \text{ mensilità} + \text{tredicesima})/9$

- **Art. 13 Prospetto paga**

La retribuzione corrisposta al lavoratore deve risultare, secondo quanto prescrive la legge n.4/1953, da apposita prospetto paga nel quale devono essere specificate, oltre alle generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di corresponsione della retribuzione, l'importo della retribuzione e gli elementi dei quali si compone, le ritenute effettuate.

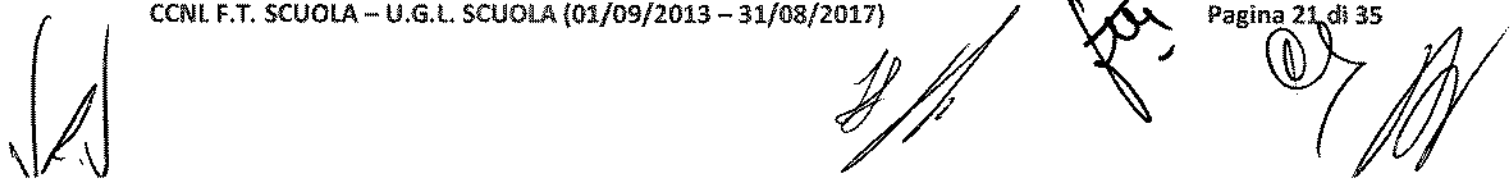
- **Art. 14 Tredicesima mensilità**

Al personale dipendente viene corrisposta, entro il 16 dicembre di ogni anno, una tredicesima mensilità determinata pari alla retribuzione in atto nello stesso mese, esclusi gli assegni familiari ed eventuali anticipazioni ed incentivi. Su richiesta del lavoratore è possibile, in alternativa al computo a fine anno, distribuire la tredicesima in quote mensili.

- **Art. 15 Paga base mensile**

Area prima:

- 1° livello 1.125 (millecentoventicinque/00) Euro
- 2° livello 1.152 (millecentocinquantadue/00) Euro



3° livello 1.208 (milleduecentotto/00) Euro

Area seconda:

3° livello 1.208 (milleduecentotto/00) Euro

4° livello 1.269 (milleduecentosessantanove/00) Euro

5° livello 1.352 (milletrecentocinquantadue/00) Euro

6° livello 1.373 (milletrecentosettantatre/00) Euro

Area terza:

7° livello 1.439 (millequattrocentotrentanove/00) Euro

8° livello 1.517 (milletrecentocinquediciassette/00) Euro

• **15.1 Determinazione quota oraria**

La mensilità viene calcolata pari a 4,33 settimane (ovvero 22 giorni mensili).

La quota oraria, valore utile per specifiche esigenze aziendali (a tempo determinato per mansioni ad ore ad esempio) piuttosto che come riferimento per altre forme contrattuali (come la collaborazione a progetto per i docenti), viene determinata dividendo la paga mensile per il numero di ore indicate come orario di lavoro di riferimento al successivo art. 21 ed anche per 4,33 settimane, arrotondando per difetto nel caso di centesimi da 1 a 4 e per eccesso nel caso di decimali da 5 a 9. Esempi:

Bidello di liv 1° = $(1125 / 40) / 4,33 = 6,49 = 6,5$ (sei/50) Euro ad ora

Segretaria di liv 3° = $(1.208 / 40) / 4,33 = 6,97 = 7,00$ (sette/00) Euro ad ora

Docente tecnico/pratico di liv 4° = $(1.269 / 25) / 4,33 = 11,72 = 11,70$ (undici/70) Euro ad ora

Docente abilitato di liv 5° = $(1.352 / 25) / 4,33 = 12,48 = 12,50$ (dodici/50) Euro ad ora

Per contratti a tempo determinato o contratti a progetto, nel caso di docenti di scuola si calcola l'anno scolastico pari a 33 settimane (su 10 mesi, settembre/giugno) oppure ad altro periodo specifico se individuabile (esempio nel caso di corsi per enti di formazione o di anni scolastici "estesi" negli asili nido o scuole materne). Per determinare quindi un valore annuo si deve moltiplicare il monte ore settimanale per la quota oraria per il periodo. Esempi:

Docente tecnico/pratico di liv 4°, 25 h/settimana * 11,70 € * 33 settimane = 9.652,50 €/anno

Docente abilitato di liv 5°, 25 h/settimana * 12,50 € * 33 settimane = 10.312,50 €/anno

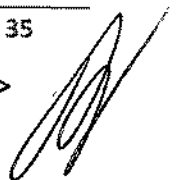
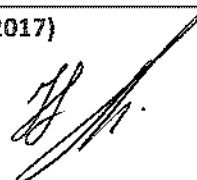
• **Art. 16 Indennità di contingenza**

Inglobata nella paga base.

• **Art. 17 Compensi aggiuntivi**

Per i docenti di scuola sono da integrare i seguenti gettoni di presenza per le attività collaterali all'insegnamento indipendentemente dalla durata dell'attività, dal numero di materie insegnate, dal numero di classi/corsi in cui si opera:

- commissioni esami d'idoneità: 35 (trentacinque/00) Euro a giornata
- consiglio di classe: 5 (cinque/00) Euro ad incontro



- collegio docenti: 10 (dieci/00) Euro ad incontro
- consiglio d'istituto: 15 (quindici/00) Euro ad incontro
- consegna pagellini intermedi ai genitori: 10 (dieci/00) Euro ad incontro
- consegna pagella ai genitori: 10 (dieci/00) Euro ad incontro
- incontro di formazione promossa dalla scuola: 10 (dieci/00) Euro a giornata

- **Art. 18 Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale**

Si stabilisce che l'Ente Bilaterale Nazionale all'art. 3, parte I, del presente CCNL sia finanziato al 50% dal datore di lavoro e al 50% dal lavoratore. L'importo complessivo viene definito di 25 euro al mese. Le scuole Private non statali e quelle di formazione che aderiscono all'associazione datoriale firmataria o che in ogni caso applichino il presente Contratto Nazionale di Lavoro devono versare all'Ente Bilaterale Nazionale un contributo obbligatorio di 300 euro annui (di cui 150 a carico del lavoratore). Nel caso di contratti a tempo, a progetto, o per qualche ragione di durata inferiore ai 12 mesi l'importo sarà riparametrato in proporzione.

- **Art. 19 Trasferte**

Il luogo di lavoro è definito all'atto della stipula del contratto di lavoro e può essere modificato dal datore di lavoro nel corso del rapporto. I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai confini del Comune in cui svolgono normalmente la loro attività, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

- **Art. 20 Sostituzione di lavoratori assenti**

La supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente contratto, si traduce in un'assunzione a tempo determinato con conseguente applicazione della normativa di legge in materia.

- **Art. 21 Supplenze personale docente**

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto l'istituto può assumere nuovo personale per supplire alla carenza dell'organico.

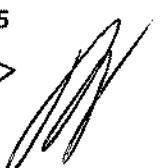
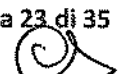
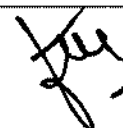
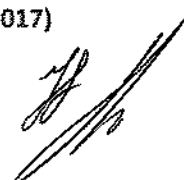
TITOLO V – DURATA DEL LAVORO

- **Art. 22 Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è quello previsto all'atto dell'assunzione con un massimo di:

a) per personale non docente, compreso il personale direttivo e i "quadri intermedi" l'orario settimanale è di 40 ore di lavoro effettivo estendibili a 48 se comprensive del lavoro straordinario;

b) per personale docente l'orario settimanale è di 25 ore di lavoro effettivo estendibili a 35 ore.



La settimana lavorativa è, per tutti, dal lunedì al sabato.

La paga base e' pertanto calcolata su tali parametri. Nel caso il contratto preveda un numero di ore inferiore la paga base va riparametrata in modo proporzionale.

Per lavoro effettivo si intende un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia. Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo, ai fini del superamento dei limiti di durata della prestazione (vedi art. 8 c.3 d.lgs. 66/2003), le soste durante il lavoro superiore a 10 minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'istituto. La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre turni. Qualora il terzo turno ecceda le ore 22:00, ogni ora eccedente sarà considerata, in deroga all'art. 26, lavoro straordinario e notturno. Del pari se esso cade in una giornata festiva, sarà considerato lavoro straordinario, notturno e festivo. Durante l'orario di lavoro, il lavoratore dipendente o il socio lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'istituto senza esserne autorizzato; il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore dipendente per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, non è computabile nel calcolo del lavoro effettivo.

La direzione dell'istituto può modificare l'orario di lavoro laddove vi siano giustificate ragioni organizzative. Le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno un giorno prima della variazione. Nei limiti dell'organizzazione dell'istituto, l'orario settimanale delle lezioni consentirà ai docenti un giorno di riposo infrasettimanale. L'ora di lezione corrisponde a 60 minuti. Eventuali lezioni di durata inferiore vengono calcolate proporzionalmente ai fini della retribuzione.

- **22.1 Potenziamento orario**

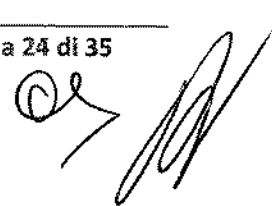
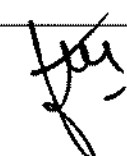
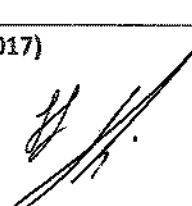
È facoltà dell'istituto richiedere un potenziamento dell'orario, non superiore al 30% dell'orario settimanale, al personale docente. È dovuto il trattamento economico previsto per il lavoro straordinario solo nel caso in cui il personale docente superi il monte ore annuo.

- **Art. 23 Riposo giornaliero**

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero dev'essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (art. 7 d.lgs. 66/2003).

- **Art. 24 Pause**

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore deve



beneficiare, secondo quanto dispone l'art. 8 d.lgs. 66/2003, di un intervallo per pausa, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di dieci minuti. La pausa si considera lavoro effettivo ai fini del trattamento retributivo. La collocazione della pausa deve tener conto delle esigenze aziendali.

- **Art. 25 Lavoro notturno**

Per lavoro notturno si intende il lavoro prestato nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Per la regolamentazione delle prestazioni di lavoro notturno si rinvia a quanto previsto dal d.lgs. 66/2003 e successive modificazioni. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

- **Art. 26 Lavoro straordinario**

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito dall'art. 3 d.lgs. 66/2003. Non sono considerate di lavoro straordinario le ore di potenziamento dell'orario fino al raggiungimento del monte ore annuo. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con una maggiorazione del 20%. In alternativa alla maggiorazione possono essere previsti dei riposi compensativi.

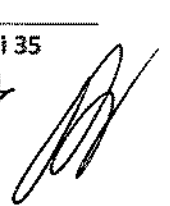
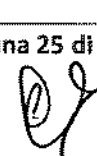
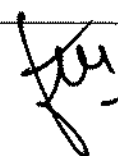
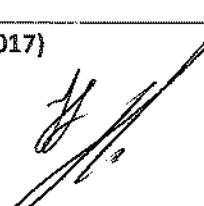
- **Art. 27 Ferie**

È riconosciuto un periodo annuale di ferie retribuite pari a 32 giorni che possono essere godute anche in modo frazionato. Il periodo di ferie deve essere stabilito tenendo conto delle esigenze dell'impresa, anche in considerazione della stagionalità, e degli interessi del prestatore. Il periodo di chiusura della scuola o di sospensione dei corsi è computato come ferie. I criteri ed i contingenti di fruizione delle ferie saranno oggetto di contrattazione decentrata d'istituto.

- **Art. 28 Festività soppresse**

Sono previsti 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di altrettante festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico.

- **Art. 29 Riposo settimanale**



Il personale ha diritto al riposo settimanale pari a 24 ore, di norma coincidente con la domenica ma nulla esclude che esigenze di servizio possano giustificare la fruizione del riposo in altro giorno.

TITOLO VI – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

• Art. 30 Assenze per malattia

a) Periodo di comporta

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di 180 giorni. Nel caso di assenze frazionate il periodo si intende riferito alle assenze verificatesi nei tre anni precedenti ogni ultimo episodio morboso. Nel caso di superamento del periodo di comporta il datore di lavoro ha facoltà di risolvere il rapporto, fermo restando il diritto del dipendente al trattamento di fine rapporto.

b) Trattamento economico

Il periodo di assenza dal lavoro è computato nell'anzianità di servizio ed è utile per la maturazione del trattamento di fine rapporto. Nel periodo di sospensione del rapporto per malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per 180 giorni e percepisce un'indennità di malattia, sempre nel limite dei 180 giorni, nei minimi previsti dalla legge.

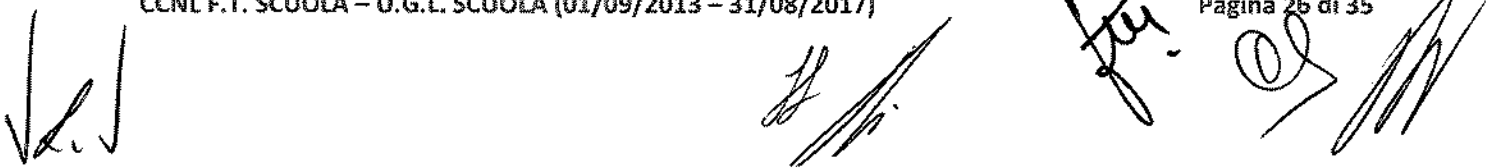
c) Obblighi del lavoratore

Durante la malattia permangono in capo al lavoratore gli obblighi di fedeltà, correttezza e di non concorrenza. Per poter fruire dell'indennità di malattia il lavoratore deve documentare la malattia mediante certificazione sull'inizio e la durata presunta della stessa (art. 3 l.33/1980). L'indennità di malattia non spetta per i giorni non documentati da idonea certificazione. Pena la perdita in tutto o in parte dell'indennità di malattia, il lavoratore deve essere presente alle visite di controllo, effettuate al domicilio indicato nel certificato di malattia. Le visite possono svolgersi tutti i giorni della settimana, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19. L'assenza del lavoratore dal domicilio non ha conseguenze sull'indennità laddove sia sorretta da idonea giustificazione.

• Art. 31 Infortunio sul lavoro

I datori di lavoro sono obbligati ad assicurare contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali tutti i lavoratori dipendenti che si vengono a trovare nelle condizioni previste dall'art. 1 d.p.r. 1124/65. L'obbligo è esteso anche ai lavoratori a progetto.

Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, secondo le disposizioni contenute nel d.lgs. 38/2000 e successive modificazioni, sono tutelati contro l'infortunio e le malattie professionali attraverso gli strumenti e i provvedimenti introdotti dalla normativa vigente. Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli sia accaduto, anche se di lieve entità, all'istituto affinché lo stesso possa procedere con le procedure del caso. Il lavoratore deve fornire all'istituto idonea documentazione medica



attestante l'inizio, la continuazione e la guarigione dall'infortunio.

Per coloro che subiscono un infortunio che determina una inabilità temporanea è corrisposta un'indennità dall'INAIL si rinvia alle disposizioni di legge e, in particolare, all'art. 68 d.p.r. 1124/65. Relativamente al trattamento economico e normativo per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge e, in particolare, al d.p.r. 1124/65 e successive modificazioni.

- **Art. 32 Congedo matrimoniale**

Il dipendente assunto ha diritto, ai sensi del r.d.l. 1334/37, ad un periodo di congedo straordinario di 15 giorni consecutivi per contrarre matrimonio. Durante il congedo il dipendente è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio, con diritto alla normale retribuzione. La fruizione del periodo di congedo deve essere richiesta dal lavoratore con un preavviso di 30 giorni.

- **Art. 33 Tutela della maternità e della paternità**

Per tutto ciò che non è previsto nel presente contratto collettivo in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità si fa riferimento alla normativa di legge in vigore.

a) **Congedo di maternità**

Il congedo di maternità ha una durata complessiva di 5 mesi, fruibili, a scelta della lavoratrice, due mesi prima del parto e per i tre mesi successivi oppure un mese prima del parto fino a 4 mesi successivi e sempreché il medico competente accerti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (art. 20 d.lgs. 151/2001). Il padre lavoratore, presentando idonea certificazione all'istituto, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, nei casi contemplati dall'art. 28 d.lgs. 151/2001. In particolare in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del padre al bambino. Le lavoratrici, o i lavoratori nel caso fruiscano del congedo di maternità, ricevono un'indennità giornaliera INPS pari all'80% della retribuzione per tutto il congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie (art. 22 d.lgs. 151/2000).

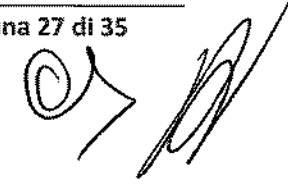
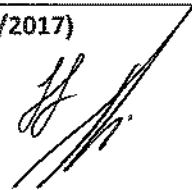
b) **Congedo parentale**

Per ciascun figlio, nei suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei seguenti termini:

a) la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

b) il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso il padre chieda di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a



10 mesi. Il genitore è tenuto a richiedere il congedo parentale con un preavviso di 40 giorni. Per il periodo di congedo parentale alla lavoratrice e ai lavoratori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione fino al terzo anno di vita del bambino per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi.

Per i periodi eccedenti il terzo anno di vita del bambino l'indennità, nella misura del 30% della retribuzione, è dovuta solo a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'INPS. I periodi di congedo parentale sono computabili nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità.

c) Riposi giornalieri della madre

La lavoratrice madre ha diritto, durante il primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo ciascuno della durata di 1 ora, anche cumulabili durante la giornata. Nel caso l'orario giornaliero sia inferiore alle 6 ore il riposo è solo uno. I riposi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione (art. 39 d.lgs. 151/2000).

Il padre lavoratore può beneficiare dei riposi giornalieri nel caso in cui i figli siano solo a lui affidati, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, oppure nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente o ancora in caso di morte o grave infermità della madre (art. 40 d.lgs. 151/2000).

Nel caso di parti plurimi i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste per riposi giornalieri possono essere utilizzate anche dal padre. Nel caso di figli affetti da handicap si rinvia a quanto previsto dall'art. 42 d.lgs. 165/2001.

d) Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie del figlio di età non superiore ai tre anni. Quando il figlio è di età compresa tra i tre e gli otto anni, nel caso di sua malattia i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro per cinque giorni lavorativi all'anno (art. 47 d.lgs. 151/2001). I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

• Art. 34 Permessi per lavoratori invalidi

Ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, sempre che le cure siano connesse all'infermità invalidante riconosciuta, può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico competente (d.lgs. 509/88 art. 10 che ha modificato l'art. 26 legge 30 marzo 1911, n. 118).

• Art. 35 Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

Ai sensi dell'art. 31 legge 300/1970, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche o sindacali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. I periodi di aspettativa sono considerati utili, a richiesta

dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione dei trattamenti pensionistici.

- **Art. 36 Congedi per eventi e cause particolari**

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. Il dipendente può inoltre richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni e non retribuito. Il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro ma il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (art. 4 legge 53/2000).

- **Art. 37 Congedi per la formazione**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della legge 300/1970, i dipendenti con almeno cinque anni di anzianità di servizio possono chiedere un periodo di aspettativa per formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nel corso dell'intera vita lavorativa. Il congedo per la formazione deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere dal datore di lavoro.

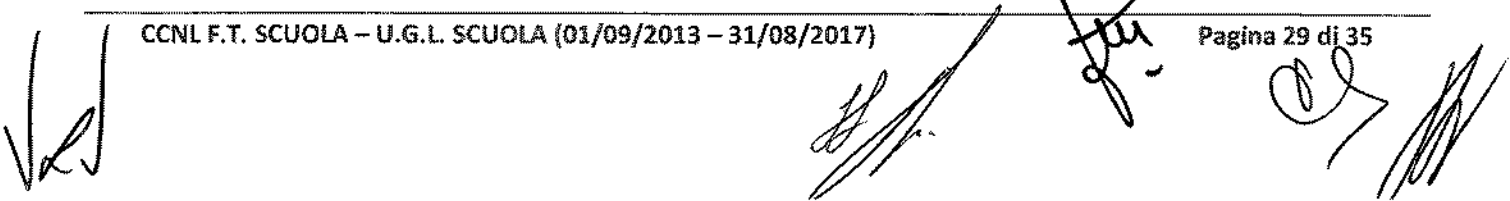
Durante il congedo il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto ad alcuna retribuzione. Il periodo non è computato nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, la malattia e altri congedi. L'istituto, ai sensi della disciplina di legge, può non accettare la richiesta ovvero richiederne il differimento per comprovate esigenze organizzative. Per la fruizione del congedo il lavoratore è tenuto ad un preavviso di 40 giorni.

- **Art. 38 Congedi per la formazione continua**

I congedi per la formazione continuativa sono funzionali a favorire l'apprendimento e la crescita professionale dei lavoratori. L'offerta formativa garantita dalle strutture competenti deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti dall'Ente Bilaterale FormaSicuro con crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. Il lavoratore ha diritto ad un congedo non retribuito per la formazione continua pari a 50 ore nel triennio.

La fruizione del congedo è subordinata alla richiesta da parte del lavoratore con preavviso di 30 giorni. L'istituto può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. La scuola si riserva di verificare la congruità del percorso formativo con l'attività istituzionale. La formazione per gli insegnanti deve essere pertinente alla materia insegnata.

- **Art. 39 Permessi per lavoratori affetti da handicap**



I lavoratori maggiorenni affetti da handicap grave possono usufruire di permessi giornalieri retribuiti di due ore o, in alternativa, di quelli, egualmente retribuiti, per tutta la giornata fino ad un massimo di tre giorni fruibili continuativamente oppure con richiesta di mezza giornata di permesso (art. 33 l.104/92 poi modificato dalla legge 53/2000).

• **Art. 40 Permessi elettorali**

I lavoratori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, con conservazione del posto e della retribuzione, per adempiere alle funzioni presso gli uffici elettorali e per tutta la durata delle operazioni elettorali (art. 11 legge 53/90, art. 1 legge 69/92).

TITOLO VII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

• **Art. 41 Licenziamento e dimissioni**

Le parti non possono recedere dal rapporto a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi di risoluzione per giusta causa ex art. 2119 c.c..

Il licenziamento del lavoratore, quando ricorrano gli estremi della legge n. 604/1966 e della legge n. 300/70 (azienda con più di 15 dipendenti), non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo. L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto. A prescindere dalle motivazioni, il licenziamento intimato alla lavoratrice-madre durante il periodo assistito per la gestazione o il puerperio è nullo.

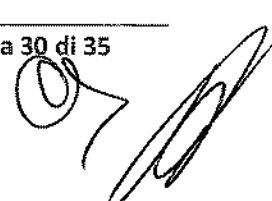
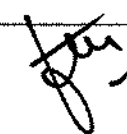
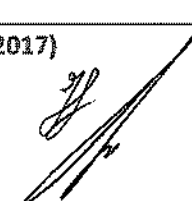
Nel caso di assunzione con contratto a termine il rapporto si intende concluso, senza necessità di comunicazione scritta, allo scadere del termine pattuito contrattualmente.

Le parti non possono recedere dal contratto a meno che non sussista una giusta causa.

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicate per iscritto ai sensi della disciplina vigente in materia. Il rapporto si intende risolto alla fine del 65° anno di età. Se il dipendente non ha maturato l'anzianità richiesta per il minimo della pensione può rimanere in servizio, previa richiesta espressa da presentare almeno 6 mesi prima, non oltre il 70° anno di età.

Il licenziamento del dipendente non può avvenire che per giusta causa e/o giustificato motivo. Rientrano tra le ragioni giustificative del licenziamento, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) cessazione dell'attività;
- b) riduzione dell'attività o del personale o interruzione per cause involontarie per oltre tre mesi;
- c) cessazione d'azienda o cambio d'attività;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente, violazione degli obblighi di correttezza e buona fede nonché dell'obbligo di non concorrenza, impartire ripetizioni private agli alunni dell'istituto, gestire e coordinare l'attività didattica in scuole concorrenti;
- e) gravi atti contrari alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo dell'istituto nonché atti in grave contrasto con la funzione svolta;



- f) condanna penale per la quale è disposta l'interdizione dai pubblici uffici;
- g) trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;
- h) azioni o comportamenti reiterati e contrari al Regolamento Interno nonché violazione dei doveri del dipendente che causino reali disservizi o danni all'Istituto, dopo tre richiami comunicati con raccomandata A.R.;
- i) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato;
- j) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro;
- k) superamento del periodo di comparto;
- l) in caso di eccessiva morbilità, costituita da una pluralità di eventi morbosi intermittenti e reiterati, tali da creare un reale disservizio al regolare funzionamento dell'istituto o frazionamenti dell'attività didattica che la rendono di fatto discontinua o non proficua;
- m) inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;
- n) false dichiarazioni anche per quanto concerne i titoli posseduti, le assenze per malattia, congedi, permessi, etc.;
- o) inosservanza degli orari stabiliti e concordati, ripetuti ritardi non giustificati e/o mancati impegni;
- p) assenze ingiustificate superiori a tre giorni lavorativi continuativi;
- q) azioni o comportamenti ripetuti che provochino un danno o un disservizio all'istituto e per i quali il dipendente ha già ricevuto tre richiami scritti;
- r) reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione;
- s) mancanze dei requisiti e dei titoli richiesti.

• **Art. 42 Ricollocamento e formazione professionale**

L'Ente bilaterale garantisce il finanziamento di politiche attive e doti formative per il personale licenziato al fine di facilitare la ricollocamento lavorativo.

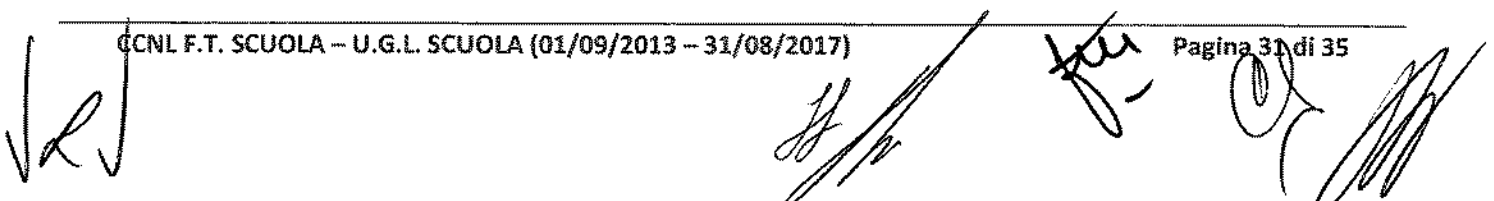
TITOLO VIII – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

A) Regolamento Interno

Il regolamento interno deve essere portato a conoscenza dei lavoratori e reso disponibile per la consultazione. Il regolamento non può contenere norme in contrasto con le disposizioni di legge e di contratto collettivo applicate. L'inosservanza delle norme del regolamento interno da parte del personale può configurare ipotesi di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

B) Doveri del lavoratore

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



- a) esplicitare le mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) rispettare l'orario di lavoro ed osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
- 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) mantenere il segreto d'ufficio;
- f) non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- g) usare e conservare con cura strumenti e materiale affidatigli;
- h) non compiere atti o comportamenti in violazione dei doveri di correttezza, buona fede e riservatezza nonché di non concorrenza.

Per il personale docente vale inoltre:

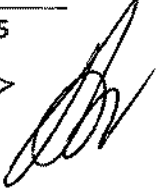
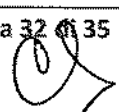
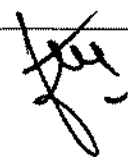
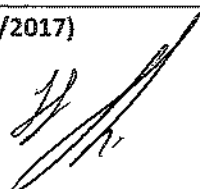
- a) presentare entro il termine stabilito alla direzione dell'istituto il programma didattico e metodologico della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine secondo le indicazioni contenute nei programmi ministeriali dei vari corsi di studio.
- b) far svolgere agli alunni il numero di prove scritte previsto prima di iniziare il corso, durante il corso e a fine corso e di effettuare un congruo numero di verifiche orali o scritte, per una costante verifica; comunicare all'Istituto per iscritto entro 3 giorni, l'accettazione di eventuali incarichi di insegnamento presso altre scuole statali o non statali;
- c) svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione delle classi, dei corsi e/o livelli;
- d) tenere regolarmente aggiornati i registri personali e di classe;
- e) ottemperare a tutte le disposizioni emanate dal "capo d'istituto" con apposite circolari;
- f) partecipare a tutte le attività di aggiornamento, interdisciplinari e a quelle degli Organi Collegiali;
- g) contribuire con la propria professionalità e disponibilità alla realizzazione dei percorsi scolastici e formativi.

Ai docenti è garantita la libertà metodologica dell'insegnamento per la formazione dei discenti, nel rispetto della loro coscienza morale, civile e religiosa e nei limiti imposti dal Progetto Educativo dell'istituto, nell'osservanza delle attribuzioni della funzione docente e delle responsabilità che ne derivano (artt. 5, 7 e 395 T.U.).

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

C) Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto in tema di licenziamento, le infrazioni commesse dal lavoratore nel corso del rapporto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti,



con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base;
- sospensione da lavoro e da retribuzione fino a massimo 10 giorni di effettivo lavoro.

Per la procedura di contestazione dell'addebito e successive azioni trova applicazione l'art. 7 legge 300/1970. Non è infatti possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza averlo preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa ed il termine entro il quale il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 giorni. Il dipendente potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 giorni dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui al presente articolo, sono inefficaci.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei lavoratori dipendenti che:

- 1) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- 2) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 3) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- 4) mancata o errata compilazione dei registri personali o di classe;
- 5) mancata consegna nei tempi previsti di documentazione didattica richiesta dal Coordinatore Didattico con apposita circolare;
- 6) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;
- 7) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'istituto;
- 8) reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione. Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minore rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggiore rilievo.

D) Tentativo di conciliazione



In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 e ss. c.p.c., così come modificati ed integrati dal d.lgs. 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la Direzione Territoriale del Lavoro, a prescindere dal numero di dipendenti.

E) Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto opera il rinvio alle disposizioni di legge.

[Handwritten signatures and marks]



Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si compone di 35 pagine compresa la presente per l'apposizione delle firme.

LETTO, ACCETTATO E SOTTOSCRITTO:

Roma, 03 luglio 2013

FEDERTERZIARIO Scuola

(f.to: Vito Andreo Agostino Vinci, Presidente FederTerziorio Scuola)

FEDERTERZIARIO Confederazione

(f.to: Francesca Franca, Presidente FederTerziorio Confederazione)

CONFIMEA Confederazione

(f.to: Diego Pizzicoroli, Direttore Generale)

C.F.C., Confederazione Federterziario - Confimea

(f.to: Roberto Nordella, Presidente)

UNIONE GENERALE DEL LAVORO Scuola:

(f.to: Giuseppe Moscolo, Segretaria Nazionale U.G.L. Scuola)

UNIONE GENERALE DEL LAVORO Confederazione Nazionale:

(f.to: Serafino Cabras, Vice Segretario Generale U.G.L. Confederazione Nazionale)