

# SCUOLE PRIVATE - Religiose (T241)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato negli Istituti aderenti ad Agidae

Codice contratto: T241

CCNL in vigore | 03/07/2024

Decorrenza: 1° gennaio 2024 - Scadenza: 31 dicembre 2027 - Scadenza economica: 31 dicembre 2025

## Sommario

### Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato negli Istituti aderenti ad Agidae

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

## Parte prima

### LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

Premessa

Art. 1 (Ente bilaterale nazionale)

Art. 2 (Osservatorio nazionale)

Art. 3 (Commissione paritetica nazionale e regionale)

Art. 4 (Composizione delle controversie)

Art. 5 (Igiene e sicurezza del lavoro)

### B) DIRITTI SINDACALI

Art. 6 (Informazione)

Art. 7 (Rappresentanza sindacale)

Art. 8 (Assemblea)

Art. 9 (Permessi ai dirigenti sindacali)

Art. 10 (Affissioni)

Art. 11 (Ritenute sindacali)

Art. 12 (Pari opportunità)

### C) LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 13 (Il secondo livello di contrattazione)

Art. 14 (Tutele del personale)

## Parte seconda

# DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

## I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 15 (Sfera di applicazione del contratto)

Art. 16 (Decorrenza e durata)

Art. 17 (Inscindibilità)

Art. 18 (Ambito del rapporto)

## II - COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 (Assunzione)

Art. 20 (Tirocinio)

Art. 21 (Insegnanti statali)

Art. 22 (Periodo di prova)

## III - TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO

Art. 23 (Durata del rapporto di lavoro)

Art. 24 (Part-time)

Art. 25 (Apprendistato professionalizzante)

Art. 26 (Somministrazione di lavoro)

Art. 27 (Contratto di lavoro intermittente)

Art. 28 (Collaborazioni coordinate e continuative)

## IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 29 (Retribuzione mensile globale)

Art. 30 (Retribuzione tabellare)

Art. 31 (Indennità di contingenza)

Art. 32 (Salario di anzianità)

Art. 33 (Tredicesima mensilità)

Art. 34 (Assistenza sanitaria integrativa - Fondo di previdenza complementare PREVIFONDER)

Art. 35 (Incentivo economico di produttività)

Art. 36 (Servizio fuori sede)

Art. 37 (Indennità di funzione)

Art. 38 (Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile)

Art. 39 (Prospetto paga)

Art. 40 (Trattamento previdenziale)

## V - MANSIONI E QUALIFICHE

Art. 41 (Classificazione e inquadramento del personale)

Art. 42 (Trasferimento di Istituzioni scolastiche e ramo di azienda)

Art. 43 (Mutamenti di qualifica)

Art. 44 (Mansioni promiscue)

Art. 45 (Composizione delle sezioni)

Art. 46 (Attività integrative e parascolastiche)

Art. 47 (Commissione esami)

Art. 48 (Supplenza personale docente)

## VI - ORARIO DI LAVORO

Art. 49 (Orario di lavoro)

Art. 50 (Autonomia didattica)

Art. 51 (Completamento orario)

Art. 52 (Lavoro notturno, festivo e straordinario)

Art. 53 (Banca delle ore - Personale non docente)

Art. 54 (Riposo settimanale)

Art. 55 (Vitto e alloggio)

Art. 56 (Ferie)

Art. 57 (Le ferie solidali)

Art. 58 (Permessi retribuiti)

Art. 59 (Permessi brevi e recupero ritardo)

Art. 60 (Permessi non retribuiti)

Art. 61 (Permessi elettorali)

## VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 62 (Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro)

Art. 63 (Infortunio sul lavoro)

Art. 64 (Lavoratori affetti da patologie oncologiche)

Art. 65 (Permessi per lavoratori invalidi)

Art. 66 (Congedo matrimoniale)

Art. 67 (Tutela della maternità e della paternità)

Art. 68 (Servizio militare)

Art. 69 (Congedi per eventi e cause particolari)

Art. 70 (Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive)

Art. 71 (Aspettativa non retribuita)

Art. 72 (Diritto allo studio)

Art. 73 (Crescita professionale)

## VIII - NORME DISCIPLINARI

Art. 74 (Regolamento interno)

Art. 75 (Doveri dei lavoratori)

Art. 76 (Provvedimenti disciplinari)

Art. 77 (Richiamo scritto, multa e sospensione)

Art. 78 (Licenziamento per mancanze)

## IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 79 (Risoluzione del rapporto di lavoro)

Art. 80 (Disciplina dei licenziamenti individuali)

Art. 81 (Disciplina dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo)

Art. 82 (Licenziamento o riduzione d'orario per causa di forza maggiore)  
Art. 83 (Licenziamento collettivo)  
Art. 84 (Formulazione delle graduatorie)  
Art. 85 (Reimpiego)  
Art. 86 (Chiusura degli istituti)  
Art. 87 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)  
Art. 88 (Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente)  
Art. 89 (Decesso del lavoratore)  
Art. 90 (Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)  
Art. 91 (Restituzione dei documenti di lavoro)  
Art. 92 (Tentativo di conciliazione)  
Art. 93 (Collocamento obbligatorio dei disabili: criteri di determinazione della base di computo)  
Art. 94 (Rinvio alle leggi)

## Parte terza

### ALLEGATI

Allegato 1 ACCORDO NAZIONALE AGIDAE E OO.SS. DI CATEGORIA SULLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE - Testo Unico D.LGS. 81/2008 e successive integrazioni

Allegato 2 ACCORDO QUADRO NAZIONALE PER LO SVOLGIMENTO DEI CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA DI CUI AL TESTO UNICO D.LGS. N. 81/2008 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI

Allegato 3 ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLA DIDATTICA E DEL LAVORO AMMINISTRATIVO A DISTANZA NELLE SCUOLE PARITARIE CHE APPLICANO IL C.C.N.L. AGIDAE SCUOLA

Allegato 4 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - ACCORDO AGIDAE - OO.SS. SCUOLA 06/02/2018 (1)

Allegato 5 RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA NELLE ISTITUZIONI AGIDAE - C.C.N.L. SCUOLA (ai sensi della lettera a), comma 2, art. 2, del D.Lgs. n. 81/2015)

Allegato 6 TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

## Parti Stipulanti

**3 luglio 2024**

Decorrenza: 1° gennaio 2024 Scadenza: 31 dicembre 2027 Scadenza economica: 31 dicembre 2025

Associazione gestori istituti dipendenti dall'Autorità ecclesiastica (AGIDAE)

e

FLC-CGIL

CISL-Scuola

UIL SCUOLA RUA

SNALS CONFESAL

SINASCA

Note:

# Testo del c.c.n.l.

E' stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato negli Istituti aderenti all'AGIDAE.

Il presente contratto si compone di 3 parti tra loro inscindibili:

- Parte prima: il sistema delle relazioni sindacali;
- Parte seconda: la disciplina del rapporto di lavoro;
- Parte terza: allegati.

## Parte prima

### LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

#### Premessa

Il presente c.c.n.l. viene stipulato in coerenza con i principi e le norme contenuti negli Accordi Interconfederali, in particolare le parti:

- si danno atto, in nome proprio e per conto degli Istituti da essi rappresentati aderenti al Contratto e delle Rappresentanze dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento delle relazioni e dei diritti sindacali concordati è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli;
- si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del c.c.n.l.;
- confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie in questione, oggetto di informazione;
- concordano sull'opportunità di definire momenti d'incontro per procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, alle prospettive di sviluppo, ai processi di ristrutturazione - aggiornamento.

L'AGIDAE conferma come proprio impegno prioritario la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento delle strutture operative.

Le OO.SS. Scuola dichiarano la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio e alla qualificazione delle strutture operative.

Le relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità degli Istituti e dei Sindacati, sono ordinate in modo coerente con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di favorire la crescita professionale al fine di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di assicurare stabili relazioni sindacali, che si articolano nei seguenti modelli relazionali:

#### CONCERTAZIONE, INFORMAZIONE, BILATERALITÀ

Il rapporto concordato tra le parti è quello della concertazione, mirante a definire un'architettura di relazioni fatta di un confronto ove, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, gli Istituti e le Organizzazioni Sindacali di categoria unitariamente possano affrontare la complessità degli aspetti attinenti il sistema della scuola non statale.

Tale rapporto ha come obiettivo l'innovazione e lo sviluppo qualitativo degli Istituti, attraverso anche l'istituzione di apposite strutture operative, di cui ai successivi articoli.

Le parti ribadiscono, infine, la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione delle norme di riferimento e di quanto previsto dall'allegato di cui al presente c.c.n.l.

Le OO.SS. Scuola ribadiscono unitariamente, da parte loro, la disponibilità dei lavoratori nella salvaguardia dei diritti acquisiti a fornire un contributo al rilancio degli Istituti nella convinzione che solamente gestioni

economicamente sane e competitive consentano ai lavoratori di avere le garanzie per la continuità dell'impiego, nonché la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Il presente c.c.n.l. è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

## A) RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle Scuole non statali e dei Sindacati, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi. Operativamente, gli Istituti e le OO.SS. concordano sulla necessità di istituire:

- l'Ente Bilaterale
- l'Osservatorio
- la Commissione Paritetica Bilaterale.

## Art. 1 (Ente bilaterale nazionale)

1. Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale religioso, le OO.SS. e l'AGIDAE firmatarie del presente c.c.n.l. hanno deciso di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione.

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

3. Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un Ente Bilaterale Nazionale della Scuola non statale religiosa per la gestione di particolari aspetti della vita degli Istituti e per la tutela dei lavoratori in essi occupati.

4. In tale contesto le parti si impegnano in un'azione comune verso le Istituzioni anche al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli Enti Bilaterali.

5. L'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale è regolamentata da Statuto e per Contratto.

6. Nell'ambito di tali relazioni, le parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno deciso di costituire entro 6 mesi dalla firma del presente c.c.n.l., l'Ente Bilaterale Nazionale.

7. L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

- a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore;
- b) promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale dei dipendenti, anche in collaborazione con le Istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- c) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo articolo, nonché coordinare l'attività degli Osservatori Regionali;
- d) seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- e) promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;
- f) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale e regionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale e Regionale;
- g) promuovere forme di previdenza complementare.

## Art. 2 (Osservatorio nazionale)

1. Le parti convengono di costituire, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, l'Osservatorio Nazionale Permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici, sociali e

occupazionali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

2. Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente possono essere avviate dopo intese fra le parti, valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

3. Nell'ambito dell'Osservatorio sono costituite le seguenti Sezioni:

#### 2.1 AMBIENTE, IGIENE E SICUREZZA

1. 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.

2. A tal fine, la Sezione Ambiente e Sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni Ambiente/R.L.S., delle R.S.A. e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;

- predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;

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

- attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio e di analisi.

#### 2.2 FORMAZIONE

1. La Sezione Formazione si pone i seguenti obiettivi:

- valorizzazione professionale delle risorse umane;

- aggiornamento professionale dei lavoratori anche attraverso il FOND.E.R.;

- monitoraggio e incentivazione delle iniziative formative;

- realizzazione di sinergie con l'Organismo Bilaterale Nazionale e con gli Organismi Bilaterali Regionali.

#### 2.3 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Ha lo scopo di promuovere a livello centrale e locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale degli operatori e degli utenti, anche in collaborazione con le Istituzioni dell'Unione Europea, con le Regioni, con le Province e gli altri Enti competenti pubblici e privati.

#### 2.4 SEZIONE MERCATO DEL LAVORO

1. Si propone in particolare di monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, il ricorso ai contratti a termine, ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo, ai contratti a tempo parziale.

#### 2.5 NORMA TRANSITORIA

1. Le parti convengono di demandare le materie e le competenze proprie dell'Ente Bilaterale, fino alla costituzione dello stesso, alla Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale di cui al successivo articolo 3 A.

### Art. 3 (Commissione paritetica nazionale e regionale)

#### *A) Nazionale*

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

2. Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l. per:

- esaminare l'andamento dell'occupazione nel settore Scuola non statale religiosa, con particolare riferimento a quella giovanile, anche in rapporto all'utilizzo dei Contratti di apprendistato professionalizzante;

- esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
  - individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
  - porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
  - concordare eventuali modifiche delle norme del c.c.n.l. qualora intervenissero modifiche strutturali della Scuola e/o degli esami disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro.
3. La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'AGIDAE o presso altra sede accettata dalle parti.
  4. L'AGIDAE provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.
  5. La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'Associazione AGIDAE o dalle Organizzazioni Sindacali facenti capo alle predette Associazioni nazionali firmatarie del presente c.c.n.l..
  6. La data della convocazione sarà fissata, d'accordo fra le parti, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
  7. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia dell'argomento.
  8. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.
  9. In pendenza di procedure presso la Commissione, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale né legale.

#### *B) Regionale*

1. La Commissione Paritetica Regionale costituisce l'organo preposto a garantire:

- il rispetto delle intese intercorse e degli accordi sottoscritti a livello nazionale;
- l'attuazione delle norme sancite dalla contrattazione decentrata;
- la composizione delle controversie.

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

- l'Organismo sarà formato da un rappresentante di ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e dall'AGIDAE;
- l'Organismo è convocato su richiesta di una delle parti ed è presieduto, a turno, da un membro delle OO.SS. e dall'AGIDAE.

Compiti della Commissione Paritetica Regionale:

- verificare l'esatta applicazione dell'art. 19 del c.c.n.l. e perciò delle assunzioni di personale docente a tempo determinato;
- esaminare le controversie inerenti all'applicazione contrattuale ed in particolare l'applicazione delle leggi n. 428/90 e n. 223/91 e delle relative procedure;
- verificare, in caso di conflitto, l'esattezza delle graduatorie di Istituto in applicazione dell'art. 84 del c.c.n.l..

La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per la contrattazione decentrata di cui all'art. 13 del presente c.c.n.l..

Le Commissioni Paritetiche Regionali devono essere costituite entro tre mesi dalla firma del presente c.c.n.l.. Qualora le parti a livello regionale non abbiano costituito la Commissione Paritetica Regionale entro i tre mesi dalla firma del presente c.c.n.l., potranno richiedere l'intervento delle rispettive Organizzazioni a livello nazionale.

## **Art. 4 (Composizione delle controversie)**

1. Fatta salva la facoltà di ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato per l'impugnazione dei provvedimenti disciplinari ai sensi e per gli effetti dell'art. 7L. 300/70, per tutte le controversie individuali di lavoro il lavoratore e il datore di lavoro potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui agli artt. 410e seguenti cod. proc. civ., presso l'AGIDAE o presso una sede delle Organizzazioni Sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali stipulanti il presente contratto.

2. Il lavoratore deve essere assistito dal rappresentante di una Organizzazione Sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto, alla quale sia iscritto e/o abbia conferito mandato, e il datore di lavoro, salvo rinuncia, dal rappresentante dell'AGIDAE.

3. La conciliazione che produce fra le parti gli effetti di cui all'art. 2113, 4° comma, cod. civ., o il mancato accordo, dovrà risultare da apposito verbale da depositare, a richiesta di una delle parti, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e da inviare all'AGIDAE e alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

## Art. 5 (Igiene e sicurezza del lavoro)

1. Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni delle norme di riferimento e di quanto previsto dal presente c.c.n.l..

2. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i J diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti e dagli accordi sottoscritti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'Organismo paritetico competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

3. Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RLS, gli Organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione interna si fa espresso rinvio alle previsioni degli Accordi Nazionali in Allegati n. 1 e n. 2, parti integranti del presente articolo.

## B) DIRITTI SINDACALI

### Art. 6 (Informazione)

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza del servizio, l'AGIDAE e le Scuole/Istituti garantiscono una costante informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. nazionali e territoriali e alle R.S.A. sugli atti che riguardano il rapporto di lavoro del personale dipendente, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi.

### Art. 7 (Rappresentanza sindacale)

1. Possono essere costituite negli Istituti, su iniziativa dei dipendenti stessi, Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) aderenti alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente c.c.n.l., così composte:

- in Istituti con oltre 15 dipendenti: una R.S.A. per ogni Organizzazione sindacale.

- in Istituti fino a 15 dipendenti, le RSA costituite si dividono il monte ore previsto per quadrimestre di cui al comma 2.

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

2. Ogni rappresentanza sindacale ha diritto a 20 ore quadrimestrali cumulabili annualmente di permesso retribuito per l'esplicazione del proprio mandato.

3. I permessi dovranno essere richiesti con almeno 4 gg. lavorativi di anticipo alla Direzione dell'Istituto dalle Organizzazioni territoriali delle OO.SS. e/o dalle R.S.A.

4. I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'Istituto per iscritto dalle OO.SS. cui aderiscono.

## Art. 8 (Assemblea)

1. 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. territoriali.

Per l'esercizio dell'attività sindacale sono riconosciute 10 ore annue retribuite per tenere l'assemblea dei dipendenti in orario di lavoro, all'interno dei posti di lavoro o in altre sedi esterne.

2. L'assemblea viene convocata dalle R.S.A. e/o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. in orario di lavoro per un massimo di 10 ore nell'anno scolastico, nel rispetto dei servizi minimi garantiti.

3. Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del c.c.n.l., hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della Scuola o in altra sede.

4. Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della Scuola.

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

5. All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie del c.c.n.l..

6. La richiesta presentata dai membri delle R.S.A. o dalle Organizzazioni Sindacali dovrà contenere:

- luogo, data, ora e durata dell'assemblea;

- ordine del giorno;

- eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS., solo nel caso di assemblee nel luogo di lavoro.

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

8. Con le stesse modalità di convocazione sono previste assemblee fuori orario di lavoro previo accordo con il Gestore in caso di utilizzo dei locali dell'Istituto.

## Art. 9 (Permessi ai dirigenti sindacali)

1. Ai Dirigenti delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto vengono concessi complessivamente permessi retribuiti nel limite massimo di 10 gg., cumulabili, per ogni anno scolastico.

2. Nell'ipotesi di cumulo di cariche sindacali la concessione più ampia assorbe la minore.

## Art. 10 (Affissioni)

1. Le R.S.A. o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. potranno affiggere, in appositi spazi, visibili e accessibili a tutti i lavoratori e indicati dalla Direzione, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

## Art. 11 (Ritenute sindacali)

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

2. Il Sindacato competente fa pervenire alla Scuola:

- elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;

- parte della delega firmata dal dipendente.

3. I contributi sindacali sono fissati nella misura percentuale sulla retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli organi dirigenti dei rispettivi Sindacati.

4. Il contributo per l'intero anno è determinato convenzionalmente sulle retribuzioni in atto al 1° gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.

5. La delega decorre dalla data indicata nella stessa ed è permanente, salvo revoca scritta del lavoratore o cessazione del rapporto di lavoro.

## Art. 12 (Pari opportunità)

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

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

## C) LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

### Art. 13 (Il secondo livello di contrattazione)

1. Il c.c.n.l. garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale e costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione regionale.

2. Tra l'AGIDAE e tra tutte le OO.SS. firmatarie del presente Contratto (c.c.n.l.), è prevista la contrattazione decentrata, su base regionale, di secondo livello.

3. La contrattazione decentrata regionale è prevista per le seguenti materie:

- qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
- erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti e/o sulla base di interventi legislativi a sostegno della Scuola non statale paritaria, ivi comprese le erogazioni per il diritto allo studio e le attività per il mantenimento dei requisiti di qualità certificati;
- erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli eventualmente già utilizzati, correlate ai risultati conseguiti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto;
- regolamentazione del lavoro agile in base alla vigente normativa legale di cui all'allegato n. 3 - accordo del 09/12/2020;
- materie previste dagli articoli del presente Contratto;
- tutele occupazionali in caso di crisi aziendali di cui al successivo art. 14.

4. Nell'ambito della contrattazione decentrata a livello regionale, al fine di armonizzare le esigenze didattico-organizzative degli Istituti che abbiano più di quindici dipendenti, le parti individuano le seguenti materie che vengono delegate alle R.S.A. o, in assenza, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente c.c.n.l., materie che concorrono alla definizione del contratto integrativo di Istituto con particolare riferimento a:

1. distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione per il personale non docente;
2. distribuzione delle ferie per il personale non docente;
3. eventuali indennità, anche di carattere temporaneo, a figure non previste e non obbligatorie per legge;
4. eventuale salario accessorio erogato dal singolo Istituto;
5. ogni altra materia concordata dalle parti.

5. Le eventuali richieste presentate all'AGIDAE di competenza dalle strutture sindacali regionali, vengono altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie del presente Contratto e all'AGIDAE nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente c.c.n.l.

6. Durante la vigenza contrattuale, la contrattazione decentrata, sia a livello regionale, sia a livello d'Istituto, potrà aver luogo una sola volta con la specifica precisazione della durata.

## Art. 14 (Tutele del personale)

Per garantire il sostegno al reddito e all'occupazione, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o dei licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo, o in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro dovuti a situazioni aziendali o a eventi transitori non imputabili all'azienda o a riorganizzazione aziendale, le Istituzioni si impegnano a dar seguito agli strumenti previsti dalla normativa vigente con particolare riguardo agli ammortizzatori sociali.

### Parte seconda

## DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

### I - SFERA DI APPLICAZIONE

## Art. 15 (Sfera di applicazione del contratto)

1. Il personale contemplato e tutelato dal presente Contratto è il personale direttivo, docente e non docente dipendente dagli Istituti esercitanti attività educative, di istruzione e dipendenti dall'autorità ecclesiastica, o comunque aderenti all'AGIDAE, in Italia e all'Estero.

Le Istituzioni esercenti attività educative e di istruzione sono:

- Asili nido
- Micronido
- Scuola dell'infanzia
- Scuola primaria
- Scuola secondaria di primo grado
- Scuola secondaria di secondo grado
- Accademie
- Conservatori musicali
- Istituzioni scolastiche post-secondarie
- Scuole interpreti e traduttori
- Scuole speciali per minori
- Corsi di doposcuola
- Centri sportivi, ludici e culturali giovanili collegati ad Istituti scolastici.

2. Ogni attività collegata alle precedenti e ad essa pertinente, quali Convitti e Studentati, è compresa nello stesso titolo.

3. Il presente c.c.n.l. tutela anche il personale dipendente da altre Istituzioni scolastiche qualora le parti dichiarino di accettarne integralmente la disciplina nel contratto individuale di lavoro.

4. La normativa del presente Contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va estesa, per quanto compatibile, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

## Art. 16 (Decorrenza e durata)

1. Il presente Contratto ha durata biennale per la parte economica e durata quadriennale per la parte normativa, salvo modifiche e integrazioni che si renderanno necessarie per adeguare la parte normativa alle disposizioni di legge successive all'entrata in vigore del presente c.c.n.l..

Pertanto, il c.c.n.l. decorre dal 01/01/2024 e scade:

- per la parte normativa, il 31/12/2027,

- per il primo biennio della parte economica, il 31/12/2025.

2. Almeno due mesi prima della scadenza del 1° biennio economico, le Parti si incontreranno per stabilire gli adeguamenti retributivi del 2° biennio economico, che decorrerà dal 01/01/2026.

3. Almeno sei mesi prima della scadenza quadriennale del c.c.n.l. le Parti firmatarie comunicano, con raccomandata a.r., formale disdetta del presente c.c.n.l., che rimane vigente e continua ad applicarsi fino al successivo rinnovo.

Entro sei mesi dalla scadenza suddetta le Parti che hanno inviato la disdetta presentano la piattaforma a mezzo raccomandata a.r. o pec.

Entro venti giorni dal ricevimento della piattaforma la parte datoriale avvia la trattativa per il rinnovo del c.c.n.l..

Nel mese antecedente la scadenza del c.c.n.l., ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo sopra indicati, non si darà luogo ad azioni od iniziative unilaterali limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In sede di rinnovo contrattuale, gli adeguamenti retributivi saranno riconosciuti, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., con decorrenza dal giorno successivo a quello di scadenza del Contratto precedente, salvo diversa indicazione del c.c.n.l..

Nota a verbale

Le parti economiche, di cui all'art. 36 - Servizio fuori sede - e all'art. 47 - Commissioni esame - decorrono a partire dall'anno scolastico 2024/2025.

## Art. 17 (Inscindibilità)

Le parti stipulanti convengono che le norme del presente Contratto in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto il precedente c.c.n.l..

## Art. 18 (Ambito del rapporto)

1. Ai fini del presente c.c.n.l. è Istituto il complesso delle attività educative e/o scolastico-formative svolte in una determinata sede.

2. L'Istituto è retto dal Superiore o Direttore dello stesso o, comunque, da chi ha la responsabilità dei rapporti con i terzi.

3. Ai docenti è garantita la libertà d'insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale, civile e religiosa e degli indirizzi programmatici dell'Istituto nel rispetto delle norme costituzionali.

4. Nell'ambito dell'indirizzo dell'Istituto i docenti partecipano collegialmente con la Direzione della Scuola alla realizzazione del programma e alle iniziative del progetto educativo.

## II - COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 19 (Assunzione)

1. L'assunzione viene fatta a seguito di domanda scritta nella quale l'interessato dichiara di essere consapevole dell'indirizzo educativo e del carattere cattolico dell'Istituzione.

2. Il personale che accetti l'assunzione collaborerà alla realizzazione di detto indirizzo educativo in coerenza con i principi cui si ispira l'Istituzione.

3. Gli Istituti riconoscono l'importanza del personale laico quale valido collaboratore del progetto educativo dell'Istituto.

4. Per le nuove assunzioni il personale docente dovrà essere in possesso dell'abilitazione ove richiesta. Per abilitazione si intende quella relativa alla materia di insegnamento indipendentemente dalla correlazione tra classe di concorso e corso di studi in cui la materia viene impartita, purché nell'ambito dello stesso ordine di scuola.

5. L'assunzione deve essere comunicata al Servizio competente entro il giorno antecedente a quello di instaurazione, ai sensi dell'art. 9bis, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510; in caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente,

mediante comunicazione avente data certa di trasmissione, la data d'inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.

Le Istituzioni scolastiche, ai sensi dell'art. 2, comma 4, D.L. 7 settembre 2007, n. 147, possono effettuare la comunicazione entro il termine di dieci giorni successivi all'instaurazione del rapporto di lavoro.

6. Il contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente Contratto e dal Regolamento interno dell'Istituto, ove esista.

7. Il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione dei dipendenti il presente c.c.n.l. in formato cartaceo e/o sul sito web dell'Istituto.

8. Le procedure di assunzione devono osservare le normative in vigore, con particolare riferimento al D.Lgs. n. 152/1997 e ss.mm.ii.

9. Il contratto individuale di assunzione, oltre alle informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni in cui si espletano le prestazioni lavorative e sulle tutele spettanti ai lavoratori, secondo le modalità previste dal D.Lgs. n. 104/2022 e dell'art. 26 della L. n. 85/23, deve contenere:

- a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art. 23;
- b) l'inquadramento, 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 di lavoro settimanale;
- d) il trattamento economico;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la data di assunzione e, nel caso di contratto a termine anche la data di cessazione presunta; nel caso di contratto a termine per ragioni sostitutive il nome del lavoratore sostituito;
- g) la sede di lavoro;
- h) l'eventuale cambiamento di sede per attività estiva e/o invernale;
- i) la possibilità di trasferimento da sede a sede;
- j) l'elenco dei documenti trattenuti.

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

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) codice fiscale;
- c) certificato di abilitazione professionale, nei casi di assunzione di personale docente;
- e) certificato generale penale e dei carichi pendenti;
- f) libretto sanitario, ove richiesto;
- g) certificati di servizio prestato;
- h) certificato penale del casellario giudiziale, previsto dall'art. 2 D.Lgs. n. 39/2014;
- i) ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.

11. È a carico del lavoratore qualunque rinnovo dei documenti suddetti, richiesti dalla legge.

12. L'assunzione di cittadini stranieri extracomunitari avverrà secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

13. Entro 5 giorni dall'assunzione il datore di lavoro consegna al lavoratore copia del proprio contratto individuale di lavoro.

## Art. 20 (Tirocinio)

1. Ogni forma di tirocinio, effettuata negli Istituti e comunque denominata, prevista e consentita dalla legge, non comporta, ai fini del presente c.c.n.l., alcun riconoscimento normativo e/o economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

## Art. 21 (Insegnanti statali)

1. Non è permesso assumere personale docente in servizio a tempo indeterminato presso la Scuola statale, fatte salve le disposizioni di legge sul part-time.

2. Il personale che accetta l'incarico a tempo indeterminato nella Scuola statale è obbligato ad optare e a comunicarlo all'Istituto in forma scritta.

3. La presa di servizio con incarico a tempo indeterminato del lavoratore nella Scuola statale è considerata, a tutti gli effetti, risoluzione automatica del rapporto di lavoro, con obbligo di preavviso da parte del

## Art. 22 (Periodo di prova)

1. La durata del periodo di prova, che deve essere riportata nel contratto individuale di lavoro all'atto dell'assunzione,

- per il personale assunto a tempo indeterminato è pari a:

<b><i>Livello</i></b>	<b><i>Periodo di prova</i></b>
1° livello	1 mese
2° livello	1 mesi
3° livello	2 mesi
4° livello	3 mesi
5° livello	3 mesi
6° livello	4 mesi

- per il personale assunto a tempo determinato è pari 1 mese

- per il personale in apprendistato è pari a:

<b><i>Livello</i></b>	<b><i>Periodo di prova</i></b>
1° livello	30 giorni
2° livello	30 giorni
3° livello	30 giorni

<i>Livello</i>	<i>Periodo di prova</i>
4° livello	60 giorni

2. Il periodo di prova di cui al precedente comma è valido anche se prestato per un orario inferiore a quanto previsto dall'art. 49 del presente Contratto.
3. Durante il periodo di prova il personale deve essere impiegato nelle mansioni per le quali è stato assunto.
4. Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento concordati con l'Istituto e dallo stesso organizzati.
5. Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente c.c.n.l. compresi T.F.R., 13ma mensilità e ferie.
6. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.
7. Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova verrà computato ad ogni effetto.
8. Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio; il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

### III - TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO

#### Art. 23 (Durata del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle Scuole e dagli Istituti aderenti all'AGIDAE è a tempo indeterminato.

1. È consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi della normativa vigente, nel rispetto delle successive norme contrattuali.
2. L'apposizione del termine al contratto a tempo determinato deve risultare da atto scritto, salvo che il rapporto di lavoro abbia durata non superiore a 12 giorni.

##### 23.1 - Contratto a tempo determinato - Apposizione del termine e contingente - Proroghe

A - Ai sensi del comma 1, art. 19 D.Lgs. 81/15 s.m.i., è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato, comprensivo di eventuali proroghe, di durata non superiore a dodici mesi, a prescindere dalle ragioni che lo giustificano (contratto acausale) e di durata superiore, fino a 24 mesi, per sostituzione di altri lavoratori.

Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza della condizione di cui al comma precedente. In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore fino ad un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, sempreché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

È consentita la stipula di un contratto a tempo determinato, in aggiunta ad un sussistente contratto a tempo indeterminato per ragioni di carattere sostitutivo.

Al fine di garantire la continuità didattica e assicurare la continuità di servizio, è ammessa, la proroga del contratto a tempo determinato stipulato per tutti i casi previsti dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53, e del D. lgs 26 marzo 2001 n. 151, in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice o del lavoratore sostituita/o di:

- a) congedo parentale (astensione facoltativa);
- b) riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi.

Nei suddetti casi a) e b) è ammessa esclusivamente la variazione dell'orario lavorativo del supplente con il consenso della lavoratrice e/o del lavoratore sostituita/o.

Per le seguenti ipotesi valgono le specifiche disposizioni:

- assunzione di personale docente abilitato

I contratti a tempo determinato con personale docente abilitato possono avere una durata di 12 mesi estensibili a 24 mesi per sostituzione, come previsto dal comma 1 del presente articolo. Sono consentite le proroghe fino a un massimo di 4 volte nell'arco dei complessivi 24 mesi, a prescindere dal numero di contratti a tempo determinato.

Concorrono al raggiungimento dei 24 mesi anche i periodi di insegnamento prestati nell'Istituto senza possesso di titolo di abilitazione, calcolati nell'ultimo quinquennio.

- assunzione di personale docente non abilitato

In casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, i gestori delle Scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato fino alla sospensione delle lezioni e delle attività connesse, compresi eventuali esami, a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, senza il titolo di abilitazione.

Il rapporto a tempo determinato, comprensivo dei rinnovi e/o delle proroghe del contratto avente ad oggetto l'incarico iniziale di insegnamento, includendo anche rinnovi e/o proroghe eventualmente avvenuti prima dell'entrata in vigore del presente contratto, non potrà avere una durata superiore a 12 mesi aumentato di ulteriori 72 mesi e ulteriormente fino all'espletamento delle procedure concorsuali che ne permettono il conseguimento.

La stipula o i successivi rinnovi fino al raggiungimento complessivo della durata massima del contratto a tempo determinato non sono soggetti alla procedura di stipula presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro.

Qualora superati i 12 mesi, venga stipulato al docente non abilitato, nel successivo periodo di deroga della durata sopra indicata, un nuovo contratto a tempo determinato, questo si trasforma a tempo indeterminato nel momento in cui il docente acquisisce l'abilitazione richiesta.

Qualora il docente acquisisca l'abilitazione richiesta nel corso dei 12 mesi, il contratto a tempo determinato terminerà alla scadenza prefissata; qualora l'abilitazione sia conseguita entro i primi 12 mesi, potrà essere stipulato un nuovo contratto a tempo determinato con esclusione del periodo di prova e con un termine che non superi comunque i 12 mesi complessivi.

Ai docenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, in tutti i casi previsti dal presente articolo, in cui il termine del rapporto di lavoro coincide con la sospensione dell'attività didattica, non possono essere richieste le 70 ore annue di cui al successivo articolo 49.

- assunzione di coordinatore didattico e del coordinatore dei servizi amministrativi

Nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento della funzione di coordinatore didattico così come definito all'art. 49 (classificazione), data la natura strettamente fiduciaria dell'incarico, il contratto sarà a tempo determinato per la durata di 12 mesi prorogabile fino al completamento del ciclo scolastico e comunque per un massimo di 60 mesi.

Nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento della funzione di coordinatore dei servizi amministrativi, il contratto sarà a tempo determinato per la durata di 12 mesi prorogabile fino ad un massimo di 24 mesi.

## 2. Limiti quantitativi

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun Datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Istituto al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Il limite percentuale vale per gli Istituti che occupano più di 5 dipendenti; per gli Istituti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori, i contratti di collaborazione anche a progetto, i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato. I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 6delD.Lgs. n.61/2000, ovvero conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);
- c) per lo svolgimento di attività stagionali, quali campi scuola, colonie estive ... ;
- d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
- e) con il personale docente privo di abilitazione.

Il Datore di lavoro che abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento nell'Istituto del limite percentuale del 30%, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31/12/2025.

B - È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e per la sostituzione di personale religioso in servizio, appartenente alla Congregazione che gestisce l'Istituto dispensato temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento e/o impegni di responsabilità interni alla Congregazione, anche per parte dell'orario di servizio.

È consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto nel successivo articolo 23.4.

È inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'Istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto stesso.

1. L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A) e B), è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate la data di presunta scadenza del rapporto e, nei casi di sostituzione, le ragioni e il nominativo del lavoratore assente.

2. Al fine di garantire la continuità didattica, è facoltà dell'Istituto impiegare nella Scuola sede di servizio il personale docente che sia stato assente con diritto alla conservazione del posto per un periodo non inferiore a 150 giorni continuativi nell'anno scolastico, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della Scuola medesima nel rispetto delle proprie funzioni.

3. Quando il rientro in servizio coinvolge le classi terminali dei cicli di studio, il periodo di assenza continuativa di cui sopra è ridotto, ai fini predetti, a 90 giorni.

4. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di 5 (cinque) giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non è superiore a 12 giorni.

### 23.2 - Divieti

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso Scuole/Istituti nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4e24dellaLegge 23 luglio 1991, n. 223e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- presso Scuole/Istituti nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto dall'art. 46 "supplenza personale docente" e dall'art. 49 "completamento orario" del presente c.c.n.l., in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle Scuole/Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4delD.Lgs. n. 81/2008e successive modificazioni ed integrazioni.

### 23.3 - Scadenza del termine

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione

globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

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

#### 23.4 - Successione dei contratti

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 convengono quanto segue:

a. nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.

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

c. Qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, il rapporto di lavoro fra l'Istituto e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso si considera a tempo indeterminato. Sono fatte salve le seguenti eccezioni: la deroga di cui al precedente art. 23.1 lettera A punto 1 riguardante i docenti non abilitati e i coordinatori didattici.

d. Ai fini del computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato si tiene conto del periodo di somministrazione di lavoro a tempo determinato prestato dal lavoratore presso lo stesso datore di lavoro.

e. Ai sensi dell'art. 21 comma 2 della L. 133/2008, il periodo complessivo di 24 mesi a tempo determinato, oltre il quale il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato, si computa sull'ultimo quinquennio.

#### 23.5 - Esclusioni

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

a. i contratti di inserimento e somministrazione;

b. i contratti di apprendistato;

c. le attività di stage e tirocinio.

#### 23.6 - Principio di non discriminazione

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

2. Per le attività di cui al precedente punto 1, lettera A, affidate con orario aggiuntivo al personale a tempo indeterminato, viene riconosciuta la retribuzione anche inerente a ferie, ratei di tredicesima e T.F.R.

#### 23.7 - Diritto di precedenza e informazione

1. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 48 "supplenza personale docente", 51 "completamento orario", 85 "reimpiego" del presente c.c.n.l., in caso di nuove assunzioni:

- il dipendente che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;

- il disposto di cui al comma precedente non si applica nel caso di personale docente non abilitato;

- il dipendente assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

2. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi (o tre mesi per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest'ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un differente lavoratore. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione individuale.

3. Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

4. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal c.c.n.l. per il personale a tempo indeterminato.

## Art. 24 (Part-time)

### A) NORME DI CARATTERE GENERALE

1. Ai sensi del D.Lgs. n.81/2015, gli Istituti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente c.c.n.l. e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

2. Al personale docente di Scuole dell'infanzia, primaria, secondarie di primo e secondo grado impegnato in attività e/o discipline curriculari si applica esclusivamente il part-time di tipo orizzontale su base settimanale, con esclusione del part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno.

3. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'art. 19 del presente c.c.n.l..

4. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

5. Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.

6. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.

7. Nei casi previsti dall'art. 82 la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti. In tutti gli altri casi la variazione dell'orario di lavoro è concordata tra le parti e deve risultare da atto scritto.

8. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche.

9. Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full-time.

10. L'eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full-time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

### B - LAVORO SUPPLEMENTARE

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

12. Il lavoro supplementare, svolto in aggiunta all'orario part time concordato, nei limiti dell'orario pieno contrattuale, viene retribuito come ordinario, senza maggiorazione.

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

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

#### C - CLAUSOLE ELASTICHE

15. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono di comune accordo pattuire per iscritto all'inizio di ogni anno scolastico la presenza di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. In tal caso il prestatore di lavoro ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi. La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale comporta una maggiorazione pari al 20% della retribuzione globale in atto per le ore cui si riferisce la variazione.

16. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall'art. 10, primo comma della legge 20 maggio 1970 n. 300, oppure qualora affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, oppure in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice, abbia un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o abbia un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.

17. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro o di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (fatta eccezione per quanto previsto dall'art. 82 del presente c.c.n.l.), o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

#### D - DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

18. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 D.Lgs. n.81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

#### E - PRIORITÀ ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

19. Ai sensi dell'art. 8 comma 4 D.Lgs. n.81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

20. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap a norma dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

21. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

22. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.

23. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

## Art. 25 (Apprendistato professionalizzante)

Il contratto di apprendistato professionalizzante è regolamentato dall'Allegato 4, parte integrante del presente c.c.n.l..

## Art. 26 (Somministrazione di lavoro)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato per qualifiche e mansioni non appartenenti all'area educativa e docente, nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:

- a) per particolari punte di attività;
- b) per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- c) per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nella Scuola.

2. I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro impegnati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Istituto.

3. Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente Contratto e dai diversi livelli di contrattazione.

4. L'AGIDAE comunica preventivamente alle R.S.A. o in loro assenza alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente c.c.n.l., il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e il motivo del ricorso degli stessi.

5. Annualmente, l'Istituto che utilizza il contratto di somministrazione è tenuto a fornire alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente c.c.n.l., il numero ed i motivi dei contratti di lavoro di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

6. È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli Istituti:

- a. che siano stati interessati, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- b. nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orari, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- c. per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- d. da parte delle Scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni.

## Art. 27 (Contratto di lavoro intermittente)

1. Il contratto di lavoro intermittente si può stipulare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni lavorative con frequenza non predeterminabile.

*Per il personale non docente*

a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (ad esempio per le qualifiche di custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, addetti ai centralini, fattorini);

b) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni lavorative siano rese entro il compimento del 25° anno di età) ovvero da lavoratori con più di 55 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;

#### *Per il personale docente*

per lo svolgimento di supplenze brevi, non superiori a 12 giorni, nell'arco dell'anno scolastico, fatto salvo quanto previsto dall'art. 48, "Supplenza personale docente".

2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a tempo determinato secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dal D.Lgs. n. 81/2015.

3. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo Datore di lavoro per un periodo non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento di detto limite, il rapporto si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

4. Nei periodi temporali in cui non viene utilizzata la prestazione lavorativa, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate. In tal caso spetta l'indennità di disponibilità di cui al comma 8.

5. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- durata ed ipotesi oggettive e soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- il luogo di lavoro, la disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore, il relativo preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo del lavoratore intermittente spettante per la prestazione eseguita che non può essere meno favorevole a quella percepita dal lavoratore di pari livello ed è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita;
- la forma e la modalità di esecuzione della prestazione di lavoro;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e la misura della eventuale indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza per il tipo di attività da svolgere.

6. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.A. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo il numero dei contratti di lavoro intermittente, il motivo di ricorso degli stessi, la durata e la qualifica dei lavoratori/lavoratrici interessati.

7. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente c.c.n.l., salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

8. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La stessa è prevista nella misura pari al 20% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi del livello di inquadramento corrispondente del presente c.c.n.l.. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

9. In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro (entro 24 ore). Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

10. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 8, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata e può costituire motivo di licenziamento.

11. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

12. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore ai trenta giorni, il Datore di lavoro deve darne comunicazione all'ITL, competente per territorio mediante sms o posta elettronica.

13. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4e24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

## Art. 28 (Collaborazioni coordinate e continuative)

Le modalità di applicazione delle Collaborazioni Coordinate e Continuative, nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a) comma 2, art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore, sono riportate nell'Allegato 5.

## IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 29 (Retribuzione mensile globale)

1. La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:

- retribuzione tabellare comprensiva dell'indennità di contingenza maturata al 30/11/1991;
- salario di anzianità maturato al 31/12/2005;
- eventuale superminimo ex-categoria al 31/12/2005;
- eventuale superminimo;
- eventuale salario accessorio.
- quota mensile dell'Assistenza sanitaria integrativa ASI.
- quota a carico del datore di lavoro nel caso di adesione del lavoratore alla Previdenza complementare di cui all'art 34.

2. La retribuzione deve essere corrisposta entro il giorno 8 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 39.

3. Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività d'insegnamento, nonché per le attività proprie della funzione docente: correzione degli elaborati, schede valutative e pagelle, ricevimento/colloquio settimanale individuale dei genitori, e in un piano programmato dal Collegio docenti e secondo gli ordinamenti scolastici vigenti: scrutini, Consigli di classe, interclasse, intersezione e Collegio docenti.

4. Il personale docente non è tenuto ad alcuna prestazione durante la sospensione dell'attività didattica nelle vacanze scolastiche di Natale e Pasqua ferma restando la normale retribuzione.

5. Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 49, la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.

6. Quando lo stesso docente insegni in tipi di scuola diversi, per la retribuzione mensile si fa riferimento all'art. 44 del presente c.c.n.l.

7. Agli educatori e assistenti di Convitto si può richiedere di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti. In tal caso sarà loro corrisposta un'indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a 2 ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13.ma, della malattia e del TFR. La richiesta dei Gestori come l'adesione del lavoratore è revocabile con due mesi di preavviso. In caso di vigilanza attiva, la suddetta viene retribuita secondo quanto stabilito dall'art. 52.

8. Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.

9. Per retribuzione globale si intende quella individuale comprensiva di tutti gli elementi di cui al comma 1 del presente articolo.

10. In caso di astensione dal lavoro per adesione ad uno sciopero proclamato dalle OO.SS., si effettua una ritenuta sul salario corrispondente all'effettiva quantità oraria dell'astensione medesima.

## Art. 30 (Retribuzione tabellare)

1. Ai livelli di inquadramento definiti all'art. 41, sono correlati i livelli retributivi delle tabelle del presente articolo.

2. Ai dipendenti a tempo indeterminato assunti anteriormente al 30 giugno 1994, delle categorie ex I, ex II, ex III, competono e vengono mantenuti i relativi superminimi come elemento della retribuzione, maturati al 31/12/2005 e non riassorbibili.

3. Gli aumenti contrattuali previsti dal presente articolo saranno corrisposti a tutto il personale in servizio alla firma del presente c.c.n.l., secondo le scadenze riportate nelle successive tabelle.

<i>Liv</i>	<i>01/12/2023</i>	<i>01/09/24</i>	<i>01/09/24</i>	<i>01/09/25</i>	<i>01/09/25</i>
	<i>Retribuz. tabellare</i>	<i>1° biennio economico</i>			
		<i>Aumento</i>	<i>Retribuz. tabellare</i>	<i>Aumento</i>	<i>Retribuz. tabellare</i>
1	1.603,54	39,45	1.642,99	30,67	1.673,66
2	1.647,81	40,54	1.688,35	31,52	1.719,87
3	1.693,91	41,67	1.735,58	32,40	1.767,98
4	1.744,99	42,93	1.787,92	33,38	1.821,29
5	1.829,80	45,00	1.874,80	35,00	1.909,80
6	2.029,97	49,94	2.079,91	38,83	2.118,74

<i>Ex I Cat.</i>		<i>Ex II Cat.</i>		<i>Ex III Cat.</i>	
<i>Liv.</i>	<i>Superminimo al 31/12/2005</i>	<i>Liv.</i>	<i>Superminimo al 31/12/2005</i>	<i>Liv.</i>	<i>Superminimo al 31/12/2005</i>
I	125,88	I	93,39	I	58,55
II	153,51	II	122,57	II	72,88
III	207,64	III	165,61	III	75,98
IV	214,72	IV	150,85	IV	72,21
V	273,61	V	198,75	V	100,36
VI	396,07	VI	309,12	VI	151,07

4. Gli aumenti contrattuali sopra previsti comprendono anche il periodo dal 01/01/2019.

## Art. 31 (Indennità di contingenza)

L'indennità di contingenza riportata nella tabella del c.c.n.l. 2002/2005 è inserita nella retribuzione tabellare.

## Art. 32 (Salario di anzianità)

Il salario di anzianità è costituito da quanto, a questo titolo maturato alla data del 31/12/2005, non rivalutabile e non riassorbibile.

## Art. 33 (Tredicesima mensilità)

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

## Art. 34 (Assistenza sanitaria integrativa - Fondo di previdenza complementare PREVIFONDER)

### *A - Assistenza Sanitaria Integrativa*

1. A tutti i dipendenti viene garantito l'istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI), per la cui copertura è dovuto un contributo mensile, per ogni lavoratore, pari a € 7 a carico del datore di lavoro; tale importo è parte integrante della retribuzione di cui agli articoli 29 e 30.
2. In caso di omissione contributiva il datore di lavoro è tenuto a risarcire al dipendente il danno causato dalla perdita della prestazione a carico dell'ASI.
3. Le parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro, hanno natura retributiva.
4. Il contributo di cui al presente articolo non costituisce, ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. f) della Legge 153/1969e s.m.i, reddito imponibile ed è assoggettato al solo contributo di solidarietà pari al 10 per cento.

### *B - Fondo di Previdenza Complementare PREVIFONDER*

Le parti concordano che un più elevato livello di copertura previdenziale, considerata l'evoluzione del sistema del welfare contrattuale, è un obiettivo qualificante delle relazioni sindacali ai fini delle tutele e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori impegnati nelle strutture educative e scolastiche. Per quanto sopra:

5. Viene costituito il Fondo di Previdenza Complementare negoziale (PREVIFONDER), per la cui copertura è dovuto un contributo mensile, per ogni lavoratore, pari al 2% della retribuzione tabellare lorda in atto al 31/12/2023, rapportata alla percentuale di part-time, totalmente a carico del datore di lavoro, per 13 mensilità annue e per l'intera durata quadriennale del presente c.c.n.l.. L'importo è versato al fondo a partire dal mese successivo a quello di costituzione di PREVIFONDER.
6. Il contributo di cui al comma 1 non è dovuto ai lavoratori che non aderiscono a PREVIFONDER.
7. Il contributo di cui al presente articolo non costituisce, ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. f) della Legge 153/1969e s.m.i, reddito imponibile ed è assoggettato al solo contributo di solidarietà pari al 10 per cento.

## Art. 35 (Incentivo economico di produttività)

È prevista, per il personale assunto a tempo indeterminato, una progressione economica orizzontale sulla base dei seguenti indici:

a) Per il personale docente:

	<i>Elementi di progressione economica</i>	<i>Punti</i>
1	Presenza effettiva sul lavoro per l'intera settimana, intendendo per settimana intera l'assolvimento dell'orario individuale contrattuale indipendentemente dalla sua distribuzione settimanale. Si considera servizio anche il periodo di godimento di ferie aggiuntive maturate con le 70 ore di cui all'art. 49 PUNTO 2	+ 1 per settimana
2	Rispetto standards di qualità per istituti certificati	+ 10
3	Partecipazione a corsi di formazione organizzati dalla scuola (massimo 5 punti)	+ 1 ogni 6 ore di corso
4	Partecipazione documentata a corsi liberamente scelti, inerenti la mansione svolta (massimo 5 punti)	+ 1 ogni 6 ore di corso
5	Partecipazione con gli alunni a concorsi, gare e altre iniziative promosse sul territorio, da enti pubblici e/o privati, da effettuarsi in orario extra-curriculare	+ 2 per ciascun evento

Per il calcolo delle presenze di cui al punto 1:

- sono escluse le ferie ordinarie (art. 56) e i periodi di sospensione dell'attività didattica nelle vacanze scolastiche di Natale e di Pasqua (art. 29), fermo restando che gli altri periodi di sospensione dell'attività didattica sono utili al raggiungimento delle 35 settimane;

- le settimane utili non possono essere inferiori a 35 settimane per anno scolastico (1° settembre - 31 agosto);

- la presenza effettiva in servizio è riconosciuta anche per il periodo di partecipazione a corsi di formazione di cui al punto 3 organizzati o indicati dalla scuola e per la partecipazione agli eventi di cui al punto 5;

- i corsi di formazione liberamente scelti dal docente di cui al punto 4 e fruiti con permesso retribuito vengono considerati utili alla sola maturazione del punteggio per la partecipazione ai corsi.

2. Per il personale non docente:

	<i>Elementi di progressione economica</i>	<i>Punti</i>
1	Presenza effettiva sul lavoro per l'intera settimana, intendendo per settimana intera l'assolvimento dell'orario individuale contrattuale indipendentemente dalla sua distribuzione settimanale (minimo 35 settimane)	+ 1 per settimana
2	Rispetto standards di qualità per istituti certificati	+ 5
3	Partecipazione a corsi di formazione organizzati dalla scuola (massimo 5 punti)	+ 1 ogni 6 ore di corso

4	Partecipazione documentata a corsi liberamente scelti, inerenti la mansione svolta (massimo 5 punti)	+ 1 ogni 6 ore di corso
---	--	-------------------------

Per il calcolo delle presenze di cui al punto 1, sono escluse:

- le ferie ordinarie (art. 56);
- le settimane utili non possono essere inferiori a 35 settimane per anno scolastico (1° settembre - 31 agosto);
- la presenza effettiva in servizio è riconosciuta anche per il periodo di partecipazione a corsi di formazione di cui al punto 3 organizzati o indicati dalla scuola;
- i corsi di formazione liberamente scelti di cui al punto 4 e fruiti con permesso retribuito vengono considerati utili alla sola maturazione del punteggio per la partecipazione ai corsi.

3. Per tutto il personale dipendente:

- L'orario individuale contrattuale ai fini della presenza settimanale si considera assolto anche nei casi di fruizione dei permessi di cui all'art. 9 e dei permessi orari retribuiti.
- Ai fini della determinazione del premio di produttività è computato il periodo obbligatorio di 5 mesi di congedo di maternità.
- In caso di part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno (c.d. ciclico), le 35 settimane annuali minime di presenza effettiva sono ridotte in proporzione ai mesi di prestazione stabiliti nel contratto individuale.

Sarà riconosciuto un premio annuale di professionalità (PAP), erogato con la retribuzione del mese di agosto dell'anno di riferimento, al personale che abbia raggiunto:

- 35 punti del punteggio previsto dalla tabella: sarà riconosciuto un importo pari a 150,00 euro riproporzionato all'orario individuale di lavoro per i lavoratori part-time;
- da 36 a 50 punti del punteggio previsto dalla tabella: sarà riconosciuto un importo pari a 180,00 euro riproporzionato all'orario individuale di lavoro per i lavoratori part-time;
- oltre 50 punti del punteggio previsto dalla tabella: sarà riconosciuto un importo pari a 220,00 euro riproporzionato all'orario individuale di lavoro per i lavoratori part-time.

Ai lavoratori che per tre anni consecutivi avranno ottenuto il Premio Annuale di Professionalità, viene consolidato su base annua il 70% della media triennale dei premi acquisiti.

Tale consolidamento verrà erogato in 13 quote mensili come elemento aggiuntivo personale di retribuzione (POC: Progressione Orizzontale di Carriera).

Il POC, a partire da quello maturato il 31/08/2024 viene calcolato su base annua al 100% della media triennale dei premi acquisiti.

Il tempo di maturazione del punteggio al fine del PAP è riferito all'anno scolastico.

## Art. 36 (Servizio fuori sede)

1. Il personale impegnato nell'accompagnamento e nella vigilanza fuori sede di lavoro (per gite di istruzione, settimane bianche, ritiri, trasferimenti a sedi estive o invernali, colonie, scambi culturali con l'estero ecc.), ha diritto alla normale retribuzione e al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione, ivi comprese le spese di vitto e alloggio qualora non previste.

2. Allo stesso personale, impegnato per più giorni, verrà inoltre riconosciuta un'indennità di 50,00 euro lordi al giorno con riposo compensativo per le domeniche e le festività infrasettimanali.

3. Per visite didattiche di una sola giornata si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 49, Punto 2.

## Art. 37 (Indennità di funzione)

1. Al personale docente con incarico temporaneo di vice coordinamento o di vice presidenza viene riconosciuta un'indennità mensile pari alla quota oraria globale lorda del livello di appartenenza per ogni ora

effettivamente prestata oltre il normale orario individuale.

2. L'indennità di cui al comma precedente sarà anche corrisposta alle varie figure di sistema previste dalla normativa scolastica e dall'attuazione del PTOF, fatto salvo quanto previsto dall'art. 49 ai PUNTI 1 e 2.

## Art. 38 (Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile)

1. La quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione globale in godimento per 26.

2. La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 164;
- per i dipendenti a 37 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 160;
- per i dipendenti a 34 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 147;
- per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 139;
- per i dipendenti a 31 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 134;
- per i dipendenti a 30 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 130;
- per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 104;
- per i dipendenti a 22 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 95;
- per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione globale mensile diviso 78.

## Art. 39 (Prospetto paga)

1. In applicazione di quanto disposto dalla Legge 5 gennaio 1953, n. 4, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto-paga, nel quale dovranno essere specificate le generalità del lavoratore, il livello d'inquadramento, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli eventuali altri elementi che concorrono a formare la somma erogata nonché tutte le ritenute effettuate.

2. Il prospetto-paga, da consegnare ai dipendenti contestualmente alla retribuzione, deve recare il timbro dell'Istituto.

## Art. 40 (Trattamento previdenziale)

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

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 7 bis D.P.R. 600/73, dal D.M. 27 ottobre 1997 e dal D.M. 22 dicembre 1998, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore copia della cosiddetta certificazione unica (CU).

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione (dichiarazione sostitutiva del CU) deve essere richiesta dal dipendente e consegnata dal datore di lavoro entro 12 giorni dalla richiesta.

## V - MANSIONI E QUALIFICHE

### Art. 41 (Classificazione e inquadramento del personale)

Tutto il personale dipendente è inquadrato in tre aree funzionali - professionali:

#### AREA PRIMA

#### SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI ED AUSILIARI (ATA)

In quest'area rientrano i dipendenti inquadrati nei livelli primo, secondo, terzo, quarto e quinto, adibiti ai servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari.

Livello 1°

1. Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività che richiedono una preparazione professionale non specialistica.

2. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- addetti alle pulizie;
- bidelli;
- personale di fatica;
- manovali comuni;
- lavoranti di cucina;
- addetti alle mense;
- fattorini;
- portieri;
- personale di custodia;
- addetti alla manutenzione ordinaria della Casa e del giardino;
- accompagnatrici/ori su bus.

#### Livello 2°

1. Vi sono inquadrati i lavoratori che effettuano prestazioni comportanti attività operative con utilizzo di strumenti di lavoro di uso comune, per le quali necessitano conoscenze pratiche.

2. Essi eseguono, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, un'attività lavorativa caratterizzata da funzioni ben definite che richiedono una preparazione professionale specifica.

3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- tecnici alle caldaie;
- autisti di bus;
- portieri centralinisti;
- bagnini;
- addetti alla manutenzione degli impianti; falegnami;
- meccanici;
- cuochi;
- guardarobieri al Convitto;
- camerieri specializzati;
- infermieri patentati.

#### Livello 3°

1. Esegue, nell'ambito di istruzioni ricevute, attività lavorativa che richiede preparazione professionale specialistica, adeguate conoscenze e capacità di utilizzo di strumenti anche complessi, caratterizzata da autonomia di esecuzione del lavoro con margini valutativi nell'applicazione delle procedure.

2. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- capo-cuochi in possesso di diploma;
- capi-sala e camerieri in possesso di diploma di Scuola alberghiera;
- addetti amministrativi e di segreteria.

#### Livello 4°

1. Vi sono inquadrati i lavoratori che, nell'ambito delle direttive di massima ricevute, hanno compiti caratterizzati da autonomia e responsabilità.

2. Esegue attività lavorativa complessa, che richiede specifica preparazione professionale o conoscenza delle procedure amministrativo-contabili e tecniche.

3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- segretari;
- contabili, economi;
- referenti della privacy;
- periti informatici;
- fisioterapisti;
- infermieri professionali.

#### Livello 5°

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- responsabili Sistema Gestione Qualità;
- responsabili di biblioteca
- responsabili di area (amministrativa, segreteria, informatica)

#### AREA SECONDA

#### SERVIZI DI ISTRUZIONE, FORMATIVI ED EDUCATIVI

In quest'area rientrano i dipendenti con funzioni formative, educative e di docenza inquadrati nei livelli secondo, terzo, quarto e quinto

#### Livello 2°

Rientrano in questo livello le figure professionali, comunque, di supporto alla docenza:

- ausiliari Asili nido;
- modelli viventi;
- assistenti di Colonia;
- assistenti ai non autosufficienti;
- assistenti agli alunni, con esclusione dei doposcuolisti di cui al livello III.

#### Livello 3°

Il personale esegue mansioni complesse e articolate, che richiedono una presenza o compresenza in aula e/o laboratorio, per l'espletamento di attività educative-formative in genere comprese quelle del personale che nelle strutture convittuali cura la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- operatori di biblioteca;
- tecnici di laboratorio;
- assistenti di vigilanza al doposcuola di scuola primaria e secondaria;
- istruttori di attività parascolastiche anche sportive;
- lettori di lingua madre o esperti di lingua straniera, in compresenza con il docente;
- assistenti di Convitto;
- tutor.

#### Livello 4°

1. Esegue mansioni con funzione docente educativa e tecnica, atta a promuovere lo sviluppo della cultura, delle competenze e della personalità del discente in età evolutiva o a recuperare gli svantaggi psico-fisici.

2. Sono parte integrante della funzione docente la progettazione e la programmazione didattica e curricolare, l'attività di studio e ricerca per il continuo adeguamento delle metodologie e alla promozione professionale e

culturale dell'allievo.

3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- docenti di Scuola dell'infanzia
- docenti di scuola primaria compresi i docenti di lingua straniera, informatica, scienze motorie e sportive, musica;
- docenti di sostegno con relativo titolo nella Scuola dell'Infanzia e nella Scuola Primaria;
- docenti in Scuole secondarie di I e II grado paritarie, legalmente riconosciute o ad esse conformate che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma d'istruzione secondaria superiore o titolo equipollente;
- puericultrici;
- personale educativo Micronido e Asili nido;
- educatori di Convitto;
- educatori per supporto educativo-comportamentale;
- logopedisti/logoterapisti in possesso di titolo;
- docenti tecnico-pratici.

#### Livello 5°

1. È inquadrato il personale che, nel rispetto della libertà d'insegnamento, sia addetto allo svolgimento dei compiti connessi ai processi evolutivi d'istruzione.

2. Sono parte integrante della funzione docente la progettazione e la programmazione didattica e curricolare, l'attività di studio e ricerca per il continuo adeguamento delle metodologie e alla promozione professionale e culturale dell'allievo.

3. Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- docenti in Scuole secondarie di I e II grado paritarie, legalmente riconosciute o ad esse conformate che insegnino materie per le quali è richiesto il diploma di laurea;
- docenti tutor dell'alternanza scuola-lavoro;
- docenti di sostegno con relativo titolo nella Scuola secondaria;
- docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia e di lingue;
- docenti in corsi di istruzione professionale;
- docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale;
- docenti di madrelingua e docenti di conversazione in lingua straniera;
- psicologi;
- psicoterapeuti

#### AREA TERZA

#### SERVIZI DIRETTIVI

#### Livello 6°

##### *La funzione direttiva*

1. La funzione direttiva richiede particolare preparazione, capacità e responsabilità professionale. Tale funzione è caratterizzata da piena autonomia nell'ambito delle scelte e delle direttive di carattere generale impartite dall'Ente Gestore o dal Legale Rappresentante, o dal Consiglio di Amministrazione della società che gestisce l'attività scolastico-formativa.

2. Nell'osservanza delle leggi e delle disposizioni nazionali e nel rispetto della libertà d'insegnamento, tale ruolo comporta la direzione e il coordinamento dell'attività didattica, del controllo e della verifica del complesso delle attività svolte nell'ambito del plesso scolastico-educativo e formativo.

3. Rientrano nel livello funzionale VI le seguenti figure professionali in possesso di laurea salvo che per la Scuola dell'infanzia e per la Scuola primaria:

- coordinatori dell'attività educativa e didattica presso scuole di ogni ordine e grado, corsi di corrispondenza, lingue e cultura varia;
- coordinatori dei servizi amministrativi, compresi i servizi di segreteria e informatici, con responsabilità nella conduzione di risorse e di personale.

## Art. 42 (Trasferimento di Istituzioni scolastiche e ramo di azienda)

1. Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituzioni scolastiche e di ramo di azienda, di appalto e convenzione, indipendentemente dal mezzo tecnologico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste dall'art. 2112 comma 5 del c.c., dalla Legge n. 428 del 1990 e dal D.lgs. 2 febbraio 2001, n. 18 e comunque al personale si continuano ad applicare le condizioni di miglior favore in atto.
2. La comunicazione per l'apertura delle procedure di trasferimento di cui al comma precedente deve essere inviata alle strutture nazionali e territoriali di competenza di tutte le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l..

## Art. 43 (Mutamenti di qualifica)

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

Nomina di coordinatore didattico e del coordinatore dei servizi amministrativi

6. L'incarico di Coordinatore didattico, come definito all'art. 41, può essere affidato ad un dipendente ed ha durata del ciclo scolastico e comunque non superiore a 60 mesi comprese le proroghe.
7. L'incarico di coordinatore dei servizi amministrativi, come definito dall'art. 41 può essere affidato ad un dipendente ed ha la durata massima di 24 mesi.
8. Ai lavoratori di cui sopra verrà corrisposta la retribuzione prevista per i dipendenti inquadrati nell'area terza, nonché il relativo trattamento normativo e contrattuale. Alla scadenza del termine i suddetti hanno diritto a riprendere orario e funzioni precedenti con relativo trattamento normativo e contrattuale, salvo che, previo consenso delle parti, non vengano confermati per iscritto nelle mansioni dell'area direttiva; in questo caso l'inquadramento nell'area terza si trasforma a tempo indeterminato con decorrenza dalla data d'inizio dell'incarico.
9. L'Istituto potrà assumere in sostituzione dei coordinatori di cui al presente articolo, un lavoratore con contratto a tempo determinato per un periodo non superiore alla permanenza del sostituito nell'incarico.
10. Nel caso in cui il mandato non venga riconfermato il lavoratore, in deroga ai commi precedenti, non matura alcun diritto rispetto alle mansioni superiori svolte come coordinatore.

## Art. 44 (Mansioni promiscue)

1. Quando il dipendente non docente sia addetto a mansioni promiscue, la retribuzione sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo

restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

2. In tutti gli altri casi di mansione promiscua, la retribuzione sarà data dalla somma delle parti della retribuzione globale calcolate proporzionalmente alle ore svolte nei diversi livelli. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

## Art. 45 (Composizione delle sezioni)

1. Le sezioni di Scuola dell'infanzia saranno costituite, di norma, con un numero massimo di 25 (venticinque alunni) con la possibilità, in presenza di monosezioni e di particolari esigenze organizzative, di un ' incremento pari al 25% di alunni in più.

2. In presenza di alunni portatori di handicap, la sezione non può superare, di norma, il numero massimo di 20 alunni e deve essere prevista la presenza di un insegnante di sostegno che può essere assunto anche a tempo parziale.

3. Negli asili nido e micronido il rapporto numerico educatrice/bambini e ausiliari/bambini è definito dalle singole leggi regionali. Per quanto riguarda le "sezioni primavera" per il rapporto numerico educatrice/bambini si fa riferimento all'Accordo Stato-Regioni del 29 ottobre 2009 e al decreto MIUR n. 9 dell'11 novembre 2009 e sue successive modificazioni.

## Art. 46 (Attività integrative e parascolastiche)

1. Per le attività integrative, di durata definita e predeterminata nel tempo, anche non avente carattere straordinario o occasionale sono proposte prioritariamente al personale in servizio a tempo parziale in possesso dei titoli utili. In caso di non accettazione o in mancanza dei requisiti necessari, potranno essere assunti dipendenti con contratto a termine, secondo quanto previsto dall'art. 23.1, "contratto a tempo determinato", del presente c.c.n.l..

2. L'orario di lavoro sarà determinato all'atto dell'assunzione o dell'attribuzione dell'incarico.

3. Per quanto riguarda la retribuzione, si fa riferimento a quella prevista per i docenti laureati (5° livello) nel caso di attività che richiedono il possesso del diploma di laurea. Nel caso di svolgimento di attività promiscue, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 44.

4. Le ore assegnate per il doposcuola, anche se a completamento dell'orario scolastico, non possono costituire motivo di rivendicazione qualora l'attività stessa del doposcuola venisse meno.

## Art. 47 (Commissione esami)

1. Ai componenti delle Commissioni di esame di Stato conclusivi della Scuola secondaria di primo grado, spetta il compenso di euro 30,00 lordi per ogni giorno di effettiva presenza.

2. Per i docenti nominati Commissari agli Esami di Stato della scuola secondaria di secondo grado all'interno dell'Istituto, i giorni di attività effettivamente impegnati nella Commissione, sono considerati come servizio prestato per la Scuola stessa e quindi come lavorativi ad ogni effetto.

## Art. 48 (Supplenza personale docente)

1. Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente Contratto, la supplenza, prima di ricorrere a nuove assunzioni, dovrà essere proposta, con contratto a termine, prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni, seguendo il criterio previsto dall'art. 51 per il completamento d'orario.

2. Resta inteso che nel caso di sostituzione, il termine del rapporto coincide con la sospensione estiva dell'attività didattica quando questa fosse precedente al rientro del titolare.

3. Le misure di retribuzione contemplate nel presente Contratto si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato.

4. Anche ai supplenti secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13.ma mensilità, il T.F.R. e i giorni di ferie maturati.

5. La supplenza affidata al personale già in servizio ma a tempo parziale è considerata lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali fino al completamento di orario. Le eventuali ore eccedenti si retribuiscono con la quota oraria globale in atto.

## VI - ORARIO DI LAVORO

### Art. 49 (Orario di lavoro)

1. L'orario di lavoro del personale dipendente è il seguente:

1° livello:

38 ore settimanali.

2° livello

38 ore settimanali;

32 ore settimanali per i modelli viventi.

3° livello

38 ore settimanali;

30 ore settimanali per gli assistenti di vigilanza al doposcuola, tutor, istruttori di attività parascolastiche anche sportive;

24 ore settimanali per i lettori di lingua madre o esperti di lingua straniera in compresenza con il docente.

4° livello:

38 ore settimanali per assistenti sociali, sanitari, fisioterapisti, logopedisti, logoterapisti, economi, segretari, periti informatici;

37 ore settimanali per: educatrici di Asilo nido e Micronido, puericultrici, comprensive delle attività connesse alla funzione quali: la conservazione e il riordino dei sussidi e del materiale di gioco, i rapporti generali e particolari con le famiglie dei bambini, la collaborazione connessa all'organizzazione della Scuola, la predisposizione dei piani di acquisto in relazione alle proprie competenze, la partecipazione alla realizzazione di feste e manifestazioni programmate dal Nido o Micronido, le attività collegiali di accoglienza, la partecipazione alle Commissioni di continuità, la cura dell'igiene dei bambini in collaborazione con il restante personale; educatori di convitto; educatori per supporto educativo-comportamentale.

31 ore settimanali d'insegnamento per i docenti di Scuola dell'infanzia e per gli insegnanti di sostegno;

24 ore settimanali d'insegnamento per i docenti della Scuola primaria e per quelli di sostegno della Scuola primaria;

18 ore settimanali d'insegnamento per i docenti di steno-dattilo e tecnico-pratici.

5° livello:

38 ore settimanali per psicologi, psicoterapeuti, responsabili CED, responsabili amministrativi, responsabili di biblioteca;

22 ore settimanali per i docenti in corsi liberi;

18 ore settimanali di insegnamento per i docenti e per gli insegnanti di sostegno, docenti tutor dell'alternanza scuola-lavoro;

6° livello:

38 ore settimanali, comprese quelle di docenza per coordinatori didattici e presidi.

2. Il personale potrà essere assunto anche con un orario inferiore a quello contrattuale. In tal caso la retribuzione in ogni suo elemento risulterà proporzionale alle ore assegnate.

3. Il sabato, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale, è sempre considerato giorno lavorativo.

4. Qualora intervenissero modifiche strutturali dell'orario di lavoro nell'arco di vigenza del presente c.c.n.l. le parti si incontreranno per l'adeguamento alle nuove normative.

5. Le ore per la partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale e didattico, di formazione e riqualificazione del personale comprese le attività connesse alla gestione del "sistema qualità", promossi dalla Scuola durante i periodi di attività didattica fuori del normale orario di lavoro, per un massimo di 40 ore annue, distribuite in non più di 10 giorni annui, vengono recuperate trasformandole in giorni di ferie aggiuntive.

6. La partecipazione ai suddetti corsi di aggiornamento dovrà essere resa compatibile con i vincoli previsti per il personale part-time.

7. Qualora la sospensione del servizio sia imputabile a cause di forza maggiore o per scelta del gestore, il personale docente, ATA ed educativo non è tenuto a recuperare le ore e/o i giorni di lavoro non prestatato mantenendo il diritto all'intera retribuzione.

Per i non docenti

8. Ai dipendenti inquadrati ai livelli I, II, III, IV, V a 37 ore e a 38 ore settimanali in servizio al 9/12/2010, vengono confermate 26 ore annuali di permesso retribuito (riferito ad anno scolastico). I suddetti permessi sono riproporzionati in caso di orario part-time e ridotto.

La distribuzione dell'orario di lavoro per il personale non docente, solo nel caso di necessità d'introdurre regimi di orario particolari (turni) viene stabilita dalla Direzione dell'Istituto in ambito di contrattazione decentrata in accordo con le R.S.A.

10. Il personale non docente, nel periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie e durante la sospensione dell'attività scolastica, potrà essere impegnato secondo le esigenze dell'Istituto nel rispetto della propria professionalità.

Il personale docente

11. La presenza del personale docente nell'intervallo delle lezioni è definita dal Regolamento d'Istituto.

12. Quando in relazione ai programmi ministeriali le ore d'insegnamento variano da un anno all'altro per lo stesso ciclo di studi, il docente potrà optare per la riduzione di orario e di retribuzione oppure per il mantenimento delle ore e della relativa retribuzione restando a disposizione dell'Istituto per eventuali sostituzioni e in attività formative in ore stabilite nell'orario settimanale individuale.

13. A tutti i docenti, le ore assegnate fino alla 18.ma non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente c.c.n.l. salvo quanto previsto dagli artt. 82 e 83.

14. Le ore oltre la 18.ma nei limiti della 24.ma, assegnate ai docenti del 5° livello anteriormente all'inizio dell'anno scolastico 1984/85, non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente c.c.n.l., salvo quanto previsto dagli artt. 82 e 83.

15. Le ore in esubero, oltre la 18.ma per la scuola secondaria nei limiti della 24.ma, oltre la 24.ma nella scuola primaria nei limiti della 28.ma, oltre la 31.ma nei limiti della 35.ma nella scuola dell'infanzia, possono subire variazioni da un anno scolastico all'altro e vengono retribuite con la quota oraria globale in atto senza alcuna maggiorazione. Eventuali ulteriori ore di insegnamento in esubero oltre i limiti suddetti, verranno retribuite con la maggiorazione del 15%.

16. Prima di assegnare ore in esubero all'orario contrattuale, previsto al primo comma del presente articolo, deve essere completato l'orario di lavoro del personale ad orario ridotto nel rispetto dell'unità didattica e/o funzionale.

17. Motivate esigenze organizzative e didattiche possono richiedere variazioni di incarichi d'insegnamento nell'ambito dell'orario di lavoro di ciascun docente. Le variazioni delle materie, classi o sezioni devono avvenire nell'ambito della Scuola Secondaria di 1° o 2° grado e del titolo abilitante e devono essere comunicate dalla Presidenza dell'Istituto di norma entro il mese di luglio.

18. Oltre alle ore d'insegnamento e alle attività strettamente collegate, come da art. 29, il personale docente, in un piano programmato dal Collegio dei docenti, è impegnato in attività accessorie per il funzionamento della Scuola:

Punto 1 - fino ad un massimo di 50 ore annue per:

- a) attività di aggiornamento, salvo quanto previsto dal comma 5;
- b) attività di programmazione;

c) progettazione, revisione e gestione del Piano dell'Offerta Formativa;

d) incontri collegiali con genitori o specialisti/esperti.

19. Dette ore sono proporzionalmente ridotte per i docenti che hanno un orario individuale di lavoro part-time o a tempo inferiore all'orario contrattuale settimanale; tale riproporzionamento non può essere inferiore a 20 ore annue.

20. Le ore dedicate alle attività di cui al presente PUNTO 1 rientrano nella retribuzione di cui all'art. 28.3 del presente c.c.n.l. nel numero massimo previsto per ogni docente.

21. Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente saranno retribuite in un'unica soluzione, calcolate secondo l'art. 38, con la retribuzione del mese di giugno.

22. Le attività previste dal PUNTO 1, quando svolte in periodo diverso da quello coincidente con l'attività didattica, rientrano nella normale retribuzione fino alla concorrenza dell'orario settimanale individuale. Le ore eccedenti saranno imputate alle 50 ore.

Punto 2 - 70 ore annue che possono essere richieste per:

a) attività e/o discipline non curriculari o anche curriculari, programmate dal Collegio dei docenti e/o dal Consiglio di classe, in orario non curriculare; il loro utilizzo è finalizzato principalmente ad attività quali: recupero, sostegno e preparazione agli esami o altre attività deliberate dal Collegio dei docenti proprie della funzione e del livello;

b) uscite didattiche giornaliere, limitatamente alle ore eccedenti l'orario individuale;

c) eventuali supplenze saltuarie per un massimo di 10 ore per anno scolastico.

23. Il personale docente, in mancanza di programmazione del Collegio dei docenti e/o del Consiglio di classe, può richiedere all'Istituto di svolgere le 70 ore annue in attività proprie della funzione e del livello.

24. Le ore di cui al presente PUNTO 2 sono ridotte a 25 ore annue per orari fino ad 1/3 dell'orario settimanale contrattuale e sono ridotte a 50 ore annue per orari fino a 2/3 dell'orario settimanale contrattuale.

25. Le ore di cui al presente PUNTO 2 e al precedente comma 24 vanno recuperate con 26 giorni lavorativi di ferie estive aggiuntive, riproporzionati in base alle ore effettivamente svolte.

26. Nel caso in cui il docente, per esigenze tecnico-organizzative o per malattia o maternità non possa recuperare le suddette ore, queste saranno liquidate con la retribuzione del mese di agosto, calcolate sulla base di quanto previsto dall'art. 38.

27. Il docente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto abbia termine prima della sospensione estiva delle lezioni, non è tenuto a svolgere le ore di cui al presente PUNTO 2.

28. In mancanza di programmazione didattica ad inizio anno scolastico, il personale docente che non ha utilizzato il pacchetto orario di 70 ore annue di cui al presente articolo, durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, potrà essere impegnato, per un tempo non eccedente il proprio orario settimanale, in attività didattiche/formative, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione.

29. Le ore annue di cui al PUNTO 1 e 2 del presente articolo non trovano applicazione nelle attività di Nido e Micronido.

30. Ferme restando le attuali differenze normative e retributive, si riconosce l'unicità della funzione docente. In presenza di leggi al riguardo le parti s'incontreranno per adeguare ad esse la presente normativa.

31. Fermo restando quanto previsto dall'art. 23 lettera A, il personale, che a seguito degli interventi legislativi di ordinamento scolastico vede ridotto il proprio orario d'insegnamento, ha diritto ad essere utilizzato prioritariamente per attività opzionali e/o facoltative stabilite dal Collegio docenti. Nell'individuazione delle attività opzionali e/o facoltative il Collegio docenti dovrà tener conto dell'opportunità di utilizzare tale personale.

## Art. 50 (Autonomia didattica)

1. Le norme del presente articolo si applicano, secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 275 dell'8 marzo 1999 "Regolamento recante norme in materia di Autonomia delle Istituzioni scolastiche ai sensi dell'art. 49,

della Legge 15 marzo 1999, n. 59” senza che ciò possa comportare diminuzione dell’orario individuale di lavoro di ciascun dipendente di cui all’art. 47.

2. In particolare, attraverso il Piano dell'Offerta Formativa, l'autonomia costruisce le condizioni giuridiche, organizzative, professionali e di relazione per rendere flessibile l'attività educativa e per migliorarne così l'efficacia.

3. Fermo restando che un'ora curriculare d'insegnamento, intesa come unità didattica, corrisponde ad un'ora di lavoro, ovvero ad un 18.mo, un 24.mo, un 31.mo dell'orario contrattuale di riferimento rispettivamente per i docenti di IV e V livello, gli Enti gestori possono adottare le seguenti forme di flessibilità, la cui programmazione è demandata al Collegio dei docenti, nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo e nel rispetto di quanto stabilito dal presente c.c.n.l. in relazione al rapporto di lavoro del personale:

- l'articolazione modulare dell'orario annuale di ciascuna disciplina e attività;

- la definizione di unità d'insegnamento non coincidenti con l'unità oraria della lezione e l'utilizzazione degli spazi orari residui;

- l'attivazione di percorsi didattici individualizzati, nel rispetto del principio generale dell'integrazione degli alunni nella classe e nel gruppo, anche per alunni in situazione di handicap.

4. La regolamentazione didattica di quanto sopra è proposta dal Consiglio di classe ed approvata e programmata dal Collegio dei docenti in un Piano Formativo coerente con gli obiettivi generali ed educativi dei diversi tipi ed indirizzi di studi, determinati a livello nazionale, secondo le seguenti modalità:

a) il Collegio dei docenti può programmare una diversa articolazione della durata dell'unità d'insegnamento nel rispetto del monte annuale orario complessivo previsto per ciascun curriculum e per ciascuna delle discipline e delle attività comprese nei piani di studio stabiliti dalle disposizioni ministeriali. La differenza tra un'ora d'insegnamento e la durata effettiva della lezione, o la somma di tali differenze, potrà essere utilizzata per recupero, sostegno, e approfondimento nella stessa classe e per la stessa disciplina oggetto della riduzione, ma non potrà essere utilizzata per lezioni curricolari destinate a classi e/o discipline diverse da quelle alle quali è stata effettuata la riduzione della durata oraria delle unità d'insegnamento.

b) Il Collegio dei docenti può programmare un'articolazione didattica modulare, settimanale o plurisettimanale, che preveda una diversa distribuzione dell'orario di docenza diretta e perciò il superamento dell'effettivo orario individuale settimanale. L'orario di docenza diretta, in attività distribuite su moduli, non potrà essere superiore al 20% dell'orario settimanale effettivo di docenza. La diversa articolazione dell'orario settimanale di docenza deve avvenire nell'ambito del monte ore annuo della disciplina previsto per ciascuna classe dall'ordinamento scolastico e sarà recuperato dal docente con una pari riduzione di orario d'insegnamento, per le stesse materie/discipline e per la stessa classe, durante i periodi in cui si svolge l'attività didattica. Il recupero delle ore di cui al precedente comma deve essere effettuato nell'ambito dell'anno scolastico.

c) Una distribuzione dell'attività didattica in non meno di 5 giorni settimanali nel rispetto dei complessivi obblighi di servizio ed orari dei docenti previsti dal presente c.c.n.l..

Al docente con rapporto di lavoro part-time o ad orario ridotto non potrà essere richiesto quanto previsto dalla lettera b) del precedente comma 4, salvo suo esplicito consenso.

## Art. 51 (Completamento orario)

1. I docenti a tempo indeterminato che avessero un orario inferiore a quello contrattuale hanno diritto per le stesse materie e per quelle rientranti nel titolo di studio, fatta salva l'unità didattica e funzionale, al completamento del loro orario prima che si proceda a nuove assunzioni anche a tempo parziale.

2. Tale priorità, nel caso di più insegnanti della stessa materia, terrà conto nell'ordine del titolo abilitante specifico, dell'anzianità di servizio e dei maggiori carichi di famiglia.

3. Il completamento di orario si applica anche al personale amministrativo, tecnico e ausiliario ad orario parziale in caso di assunzione di personale a tempo pieno adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti, qualora l'orario disponibile non sia coincidente con l'orario di servizio prestato.

## Art. 52 (Lavoro notturno, festivo e straordinario)

1. Il lavoro notturno è quello effettuato in un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Quindi il lavoro notturno è quello svolto tra le 24 e le 7 ovvero tra le 23 e le 6 ovvero tra le 22 e le 5 ed è retribuito con la maggiorazione della quota oraria lorda del 15% della retribuzione tabellare di cui all'art. 30, ivi compreso il superminimo di ex categoria.

2. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6. Hanno facoltà di rifiutarsi di prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazione di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;

- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore a dodici anni;

- lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

3. È considerato festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni delle festività infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25/26 dicembre, Santo Patrono.

4. Il lavoro prestato nei suddetti giorni viene retribuito con un 26.mo della retribuzione globale.

5. Ai lavoratori turnisti verrà corrisposta la maggiorazione per lavoro festivo nella misura del 15% della retribuzione globale, con riposo compensativo.

6. Il personale di segreteria dei centri culturali che durante convegni e manifestazioni fosse disponibile per un numero di ore eccedenti il normale orario previo accordo fra le parti potrà:

- recuperare le ore eccedenti con permessi retribuiti;

- ottenerne il pagamento come ore straordinarie.

7. Per il personale non docente è considerato lavoro straordinario, quello prestato a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legate a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro, salvo i casi previsti dal presente Contratto.

8. Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi d'impedimento, a svolgere lavoro straordinario richiesto nel limite massimo di 120 ore annue. Di norma, il personale sarà avvisato con un giorno di anticipo.

9. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia autorizzato dalla Direzione.

10. Ciascuna ora di lavoro straordinario verrà compensata con una quota oraria della retribuzione globale maggiorata delle seguenti percentuali:

- Lavoro straordinario diurno: 35%

- Lavoro straordinario notturno: 40%

- Lavoro straordinario festivo: 50%

- Lavoro straordinario notturno festivo: 60%.

11. Le percentuali superiori assorbono le inferiori.

12. Le festività civili (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno) coincidenti con la domenica vengono retribuite a tutti i dipendenti con un 26.mo della retribuzione globale oltre alla normale retribuzione.

## Art. 53 (Banca delle ore - Personale non docente)

1. La banca ore si costituisce, su accordo sottoscritto tra le parti a livello aziendale, tenendo conto delle articolazioni orarie di cui all'art. 49, con l'accantonamento mensile delle ore di lavoro supplementare e straordinario, di cui agli artt. 24 e 52, che saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore per l'anno di maturazione. Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

2. Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite, in qualunque periodo dell'anno, come brevi permessi retribuiti e, quando saranno richieste a copertura dell'intera giornata, saranno accolte

compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. Previo accordo tra le parti, di cui al c. 1, potranno essere accantonate nella banca ore, anche le ore che il lavoratore o la lavoratrice, nel corso dell'anno, maturano a vario titolo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, confluiranno nella banca ore i riposi compensativi delle festività infrasettimanali lavorate di cui all'art. 52; i recuperi delle festività infrasettimanali coincidenti con il giorno di riposo, fermo restando quando disposto dall'art. 52 c. 12.

4. Ulteriori articolazioni dell'istituto, la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale.

5. Le Istituzioni pagheranno, entro il 31 agosto di ciascun anno scolastico, i residui orari a credito relativi all'anno scolastico in corso e non fruiti.

## Art. 54 (Riposo settimanale)

Tutto il personale godrà di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidenti con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno della settimana successiva, con la normale retribuzione.

## Art. 55 (Vitto e alloggio)

1. La Direzione può concedere, con facoltà di revoca, salvo preavviso di due mesi, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati.

2. Il tempo della fruizione del pasto per il personale che, consumandolo con gli alunni, effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione, è considerato orario di lavoro e il pasto è gratuito.

## Art. 56 (Ferie)

1. I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 33 giorni lavorativi per ciascun anno, comprensivi delle festività sopresse.

2. La ricorrenza del Santo Patrono è giornata festiva, pertanto qualora fosse lavorata, o va recuperata con una giornata di permesso retribuito, anche in aggiunta alle ferie estive o retribuita con 1/26 della retribuzione globale mensile.

3. La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.

4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati.

5. Le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.

6. Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi.

7. Tranne quanto previsto per il personale docente dall'art. 29 comma 4, eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive.

8. L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia documentata.

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

10. Le ferie sono irrinunciabili.

11. periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. E ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente.

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

13. Per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto, le ferie saranno godute:

- Per i docenti: durante la sospensione estiva delle lezioni.
- Per i non docenti: durante la sospensione delle lezioni sia estive che invernali.

14. Nel periodo estivo le ferie non dovranno essere inferiori ai 2/3 dei giorni spettanti.

15. Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione in accordo con la R.S.A. nell'ambito della contrattazione decentrata di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

## Art. 57 (Le ferie solidali)

1. Si istituiscono le ferie solidali, ai sensi della normativa vigente, al fine di permettere l'assistenza di figli minorenni, e dei familiari di primo grado in linea diretta che si trovino in condizioni di salute gravi e che richiedono un'assistenza costante. Le ferie solidali si attivano tra i dipendenti indipendentemente dalle qualifiche di inquadramento.

2. La cessione delle ferie deve essere a titolo gratuito.

3. È possibile cedere le ferie eccedenti alle 4 settimane (si dovrà fruire di almeno 20 giorni se si articola l'orario settimanale su 5 giorni, ovvero 24 nel caso di orario su 6 giorni). Ne consegue che il dipendente potrà cedere fino a un massimo di 8 giorni.

4. Il dipendente deve produrre specifica richiesta, reiterabile, alla Direzione di appartenenza per massimo 30 giorni di ferie e giornate di riposo.

5. La Direzione appena ricevuta la richiesta rende nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

Modalità per la concessione delle ferie solidali

6. I dipendenti che intendano aderire alla richiesta su base volontaria formalizzano la propria decisione, indicando il numero dei giorni di ferie o di riposo che vogliono cedere.

7. Nel caso in cui il numero dei giorni offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

8. Le ferie cedute dai colleghi vengono messe nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.

## Art. 58 (Permessi retribuiti)

1. Il dipendente può usufruire nell'anno scolastico fino ad un massimo di 10 giorni di permessi retribuiti:

- se si verificano comprovati e seri motivi familiari quali ad esempio: nascite, matrimoni, lutti, infortuni, ricoveri ospedalieri ed infermità gravi che riguardano il coniuge, anche legalmente separato, un parente 4° entro il secondo grado o un componente della famiglia anagrafica, affine anche non convivente, della lavoratrice o del lavoratore;

- per la frequenza di corsi di aggiornamento inerenti alla mansione per la quale è stato assunto e liberamente scelti.

2. Le giornate di cui al punto 1 sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi. Per fruire di tali permessi il dipendente deve farne richiesta scritta alla Direzione dell'Istituto. In caso di massima urgenza è sufficiente la richiesta orale.

3. Sono ammessi inoltre alla retribuzione i giorni impegnati per documentata partecipazione ad esami di cui all'art. 10 della Legge n. 300/70 e a concorsi pubblici, inerenti la mansione svolta, limitatamente alla giornata in cui si svolge la prova.

4. Nel caso che la sede d'esami disti oltre 200 Km dalla sede di lavoro verrà retribuita anche la giornata che precede e quella che segue.

5. In caso di assistenza a familiari portatori di handicap, si fa riferimento alla Legge n. 104/92 e successive modifiche e integrazioni.

## Art. 59 (Permessi brevi e recupero ritardo)

1. Sono concessi brevi permessi retribuiti per un massimo di 10 ore per anno scolastico, anche cumulabili, in caso di documentate esigenze personali di carattere medico (analisi, visite mediche, accertamenti clinici, ecc.).

2. Sono inoltre concessi permessi brevi retribuiti per un massimo di 15 ore per anno scolastico, riproporzionati in base ai mesi di lavoro effettivamente prestati per i dipendenti a tempo determinato, da recuperare, di norma, entro il mese successivo anche in attività di supplenza per:

- motivi di studio;
- rinnovo dei documenti di lavoro;
- eventuali ritardi.

## Art. 60 (Permessi non retribuiti)

In caso di eccezionali motivi e per la partecipazione a concorsi pubblici, esclusi quelli previsti dal precedente art. 58, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno con autorizzazione dell'Istituto.

## Art. 61 (Permessi elettorali)

1. Tutti i lavoratori dipendenti che siano stati nominati presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo presso seggi elettorali in occasione di qualsiasi tipo di elezione, compresi i referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. I giorni di assenza sono considerati dalla legge, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

2. I giorni festivi e la domenica, utilizzati per l'espletamento delle operazioni elettorali, sono recuperati con pari giorni di riposo compensativo dal lavoratore entro l'immediata settimana successiva. In caso di mancato recupero, per esigenze tecnico-organizzative, le suddette giornate vengono retribuite.

## VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 62 (Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro)

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

#### A) Periodo di comporta

1. Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento dei 6 mesi il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di certificato medico. In tal caso il lavoratore dovrà presentare la richiesta almeno 10 giorni prima della scadenza. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto;

2. mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno, dovute anche ad eventi morbosi diversi. In tal caso il datore di lavoro potrà informare il lavoratore del termine del periodo di comporta. Nel computo delle assenze massime nell'arco dei 3 anni, non sono considerate le aspettative non retribuite di cui al precedente comma. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati è facoltà dell'Istituto risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.

#### B) Trattamento economico

1. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia e di infortunio, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della normale retribuzione mensile netta del mese precedente la malattia per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, salvo il caso di aspettativa richiesta dal dipendente di cui al n. A) 1 del presente articolo. Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni

solari i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia è facoltà della Direzione verificare lo stato e la durata della malattia. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Aziende Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

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

3. Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7 febbraio 1985, sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.

4. La prescritta certificazione di malattia, obbligatoria anche per assenze inferiori a 3 giorni, è inviata all'Istituto e all'INPS entro due giorni lavorativi dal rilascio.

5. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente in-validanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura convenzionata.

In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo. Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

## Art. 63 (Infortunio sul lavoro)

1. In presenza d'infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

2. In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

3. L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

4. La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

5. Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

6. La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente, assicuratore.

7. Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.

## Art. 64 (Lavoratori affetti da patologie oncologiche)

1. Ai sensi dell'articolo 12-bis del D.Lgs. n. 61/00, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale così come previsto all'art. 24.

2. L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.

3. Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

## Art. 65 (Permessi per lavoratori invalidi)

1. Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (art. 26L. n. 118/1971 e art. 10D.Lgs. n. 509/1988).
2. Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 62.

## Art. 66 (Congedo matrimoniale)

1. Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili, in occasione dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruito in altro periodo.
2. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo.
3. Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

## Art. 67 (Tutela della maternità e della paternità)

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori si applicano le disposizioni in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dalD.Lgs. n. 151/01e successive modifiche e integrazioni, a cui si fa riferimento per quanto non è previsto dal presente c.c.n.l..

2. Specifica normativa contrattuale:

a. Durante il periodo di congedo di maternità o di paternità alternativo, rientrante nel primo biennio economico1 previsto dal presente c.c.n.l., la lavoratrice madre o in alternativa il padre lavoratore ha diritto a percepire un'indennità pari al 95% della retribuzione media globale giornaliera. Dall'1/01/2026 verrà corrisposta una integrazione a quanto versato dall'INPS tale da consentire alla lavoratrice o al lavoratore di percepire il 100% della normale retribuzione mensile netta.

Le integrazioni a quanto corrisposto dall'INPS maturano i corrispondenti ratei di tredicesima.

b. Per il personale docente, data la specifica caratterizzazione delle istituzioni oggetto del presente c.c.n.l., la fruizione del congedo parentale potrà aver luogo esclusivamente su base giornaliera. Per il personale ATA il congedo parentale è fruibile nella singola giornata in modalità oraria pari alla metà dell'orario medio giornaliero, riferito al mese precedente nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

3. Rinvio

Fermo restando quanto disposto dal citatoD.Lgs. n. 151/01e successive modifiche e integrazioni e dal presente c.c.n.l., si rinvia, per la normativa in materia di tutela della maternità e della paternità, all'Allegato 6.

## Art. 68 (Servizio militare)

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

## Art. 69 (Congedi per eventi e cause particolari)

A. Congedo per gravi motivi personali o familiari

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla legge n. 53/00art. 4comma 2 e dal D.Lgs. n. 278 del 21 luglio 2000, un congedo non retribuito per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni per gravi motivi relativi alla situazione personale o della propria famiglia anagrafica

o dei soggetti di cui all'art. 433c.c. anche se non conviventi, o di parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap.

#### B. Prolungamento del congedo parentale

1. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 D.Lgs. n.80/2015, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4, comma 1 della legge 5 febbraio 1992, n.104, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'art. 67, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti riposi compensativi.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

#### C. Congedo straordinario

Per l'assistenza di un familiare disabile in situazione di gravità, il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/00 art. 4 comma 4-bis, e dal D.Lgs. n. 119/2011 art. 4, e successive modifiche e integrazioni, un congedo, con retribuzione a carico dell'Ente previdenziale, per la durata massima di due anni, non valido ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto. Per i soggetti che hanno diritto al congedo straordinario si fa riferimento all'art.4

del D.Lgs. 119/2011.

#### D. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. n.80/2015, la donna lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio di cui al D.L. 14 agosto 2013 n.93, convertito con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013 n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

2. Ai fini dell'esercizio del suddetto diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il Datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 gg., con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

3. Durante tale periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità economica secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

4. Il congedo può essere fruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico, (art. 24 D.Lgs. 80/2015)

5. Parimenti il rapporto a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

### Art. 70 (Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive)

1. Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali viene concessa un'aspettativa per la durata della carica.

2. Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.

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

### Art. 71 (Aspettativa non retribuita)

1. Dopo un anno di servizio l'Istituto ha facoltà di concedere al dipendente che lo richieda un periodo di aspettativa senza retribuzione fino al massimo di un anno.
2. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.
3. L'Istituto risponde per iscritto entro 10 giorni dalla richiesta.
4. Terminato il periodo, al lavoratore non può, comunque, essere concessa una nuova aspettativa se non dopo almeno 2 anni di servizio.
5. Durante il periodo dell'aspettativa il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

## Art. 72 (Diritto allo studio)

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 (centocinquanta) ore annue individuali, da utilizzare in un solo anno.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio della Scuola secondaria di secondo grado.
3. Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:
  - i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/5 o frazione di 1/5 di tutto il personale della struttura scolastica;
  - a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.
4. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.
5. Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine all'iscrizione e alla frequenza alle Scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.
6. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la Direzione/Presidenza di Istituto.
7. In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessarie, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della Legge n. 300/70 e alle disposizioni di cui alla Legge n. 53/00.

## Art. 73 (Crescita professionale)

Ai docenti di scuola secondaria per conseguire l'abilitazione all'insegnamento e agli insegnanti della scuola dell'infanzia e della scuola primaria per conseguire la laurea in scienze della formazione primaria (LM-85bis), attraverso la frequenza di idonei corsi/percorsi universitari e lo svolgimento di appositi tirocini, viene garantita la possibilità di una distribuzione di orario che tenga conto, nei limiti del possibile, delle esigenze di frequenza e l'utilizzo dei permessi di cui agli art. 58 c. 1 e 59 c. 2 o di aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto.

## VIII - NORME DISCIPLINARI

### Art. 74 (Regolamento interno)

1. Il Regolamento interno predisposto dall'Istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.

2. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente c.c.n.l. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

## Art. 75 (Doveri dei lavoratori)

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

2. Data la particolarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:

a) a espletare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;

b) di osservare l'orario di servizio;

c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;

d) di rispettare e far rispettare agli alunni il Regolamento interno d'Istituto;

e) di osservare le eventuali modifiche di orario nel caso di rapporto di lavoro a tempo pieno;

f) di mantenere il segreto d'ufficio;

g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;

h) di segnalare l'eventuale assenza o ritardo prima dell'inizio del servizio, per garantire adeguata sostituzione;

i) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.

3. Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:

a) di presentare tempestivamente al Preside dell'Istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;

b) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;

c) di comunicare all'Istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole non statali e statali sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, sempreché compatibile;

d) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

## Art. 76 (Provvedimenti disciplinari)

1. Le infrazioni alle norme del Contratto possono essere punite secondo la gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale;

b) richiamo scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di paga base;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni 3 di effettivo lavoro (3/26).

2. Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa, salvo per quanto riguarda il richiamo verbale di cui alla precedente lettera a).

3. 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, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione.

4. Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce il mandato.

5. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 10 gg dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

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

7. I provvedimenti disciplinari, comminati senza osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.

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

9. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle Leggi n. 604/66 e n. 300/70.

## Art. 77 (Richiamo scritto, multa e sospensione)

1. Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che in via esemplificativa:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

d) per disattenzione o negligenza danneggi il materiale dell'Istituto;

e) commetta indiscrezioni informative relative a segreti d'ufficio e deliberazioni dei Consigli di classe.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

## Art. 78 (Licenziamento per mancanze)

### A) Licenziamento con preavviso

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

2. A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:

- comportamento in contrasto con quanto previsto al comma 2 dell'art. 19 all'interno dell'Istituto; assenze ingiustificate ripetute almeno sei volte durante l'anno, prima o dopo i giorni festivi; gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;

- lezioni private agli alunni della propria Scuola in senso stretto;

- insubordinazione ai superiori;

- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;

- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 77, quando siano stati comminati almeno

- due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 76, salvo quanto disposto al penultimo comma dell'art. 76.

### B) Licenziamento senza preavviso

3. In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Istituto grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

4. A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- grave insubordinazione ai superiori;

- furto nell'Istituto;

- danneggiamento doloso al materiale dell'Istituto;

- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone, o grave danno alle cose, o comunque compia azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

- rissa o passaggio a vie di fatto all'interno dell'Istituto;
- assenza ingiustificata oltre i 6 giorni consecutivi, nei quali è prevista la propria attività lavorativa;
- percosse nei confronti di alunni e assistiti;
- diffusione di periodici o stampati contrari ai principi educativi dell'Istituto e della morale cattolica;
- diffamazione nei riguardi dell'Istituto;
- sentenza di condanna penale passata in giudicato;
- omessa comunicazione di nomina in ruolo nella Scuola statale di cui all'art. 21 del presente c.c.n.l..

## IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 79 (Risoluzione del rapporto di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa, alla scadenza del termine.
2. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.
3. Il rapporto di lavoro dipendente può essere risolto, nel rispetto del preavviso, per raggiunti limiti di età, al compimento dell'età per l'accesso al pensionamento di vecchiaia, secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge in vigore. Gli stessi limiti di età in vigore per la pensione di vecchiaia, che permettono la risoluzione del rapporto di lavoro per gli uomini, valgono anche per le lavoratrici. Per i docenti, la risoluzione del rapporto di lavoro può essere ulteriormente prorogata al termine dell'anno scolastico.
4. Al dipendente che, raggiunti i limiti di età di cui al precedente comma, non abbia maturato i requisiti contributivi minimi per la pensione vecchiaia, è consentito di rimanere in servizio, su richiesta, fino al raggiungimento dei minimi richiesti e comunque non oltre il 710 anno di età.
5. È possibile la prosecuzione dell'attività lavorativa, di cui al c. 4 dell'art. 24 dellaL. 204/2011.

### Art. 80 (Disciplina dei licenziamenti individuali)

1. L'Istituto deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.
2. Il lavoratore può chiedere, entro 15 gg. dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso, ove non comunicati contestualmente al licenziamento: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 gg. dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.
4. Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o giustificato motivo.
5. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.
6. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, o dalla ricezione delle motivazioni se successive, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
7. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.
8. Per quanto non previsto sia per la fase di conciliazione, che per eventuali riassunzioni o risarcimento danni, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

### Art. 81 (Disciplina dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo)

1. Fermo restando quanto previsto dallaL. 223/1991e dall'art. 78 del presente c.c.n.l., nel caso di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, riguardanti i dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015, il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze più di quindici lavoratori nella stessa unità

produttiva o nello stesso Comune o comunque più di sessanta complessivamente, deve seguire la specifica procedura prevista dall'art. 7 della Legge 604/1966, così come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92.

2. Il datore di lavoro che ritenga di trovarsi in una delle situazioni che rendono necessario per motivi oggettivi il licenziamento di un lavoratore, prima di formalizzare il recesso dal contratto di lavoro, deve inviare alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e, per conoscenza, al lavoratore, una comunicazione in forma scritta in cui siano indicati:

- l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo;
- gli specifici motivi alla base del licenziamento;
- le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

3. Entro il termine perentorio di sette giorni decorrenti dalla data di ricezione della comunicazione, la Direzione territoriale del lavoro deve convocare il datore di lavoro e il lavoratore per un incontro, consistente in un tentativo di conciliazione, da svolgersi dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione prevista dall'articolo 410 c.p.c.

4. L'incontro dovrà svolgersi e concludersi entro venti giorni (di calendario) dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione (salvo, naturalmente, che le parti non ritengano, di / comune accordo, di proseguire i contatti nel tentativo di raggiungere un accordo). Durante l'incontro, datore di lavoro e lavoratore potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni di rappresentanza ovvero da un avvocato o da un consulente del lavoro.

5. Al termine dei venti giorni (o del più lungo periodo concordato tra le parti o del periodo di sospensione dovuto a legittimo e documentato impedimento del lavoratore), se non si è trovato un accordo, il datore di lavoro potrà comunicare il licenziamento al lavoratore nel rispetto delle seguenti condizioni:

- forma scritta;
- specificazione dei motivi che lo hanno determinato;
- rispetto del diritto del lavoratore a prestare il contrattuale periodo di preavviso oppure, in alternativa, a ricevere la relativa indennità sostitutiva.

## Art. 82 (Licenziamento o riduzione d'orario per causa di forza maggiore)

1. In caso di ristrutturazione dell'attività o di contrazione della popolazione scolastica, gli Istituti che procedono al licenziamento o alla riduzione dell'orario di lavoro seguono il seguente schema:

### A) Personale non docente

2. Prima di accedere alla graduatoria di cui ai successivi criteri è soggetto a riduzione di orario o licenziamento nell'ordine:

- a. chi gode di pensione ordinaria,
- b. chi è in possesso dei requisiti massimi di pensionabilità;
- c. chi ha minore anzianità di servizio per qualifica e livello di appartenenza. Per ciascun anno di anzianità di servizio viene attribuito un punteggio pari a 3 punti. È considerato anno, ai fini dell'anzianità, un periodo continuativo di 250 giorni.

3. Non è soggetto al provvedimento di licenziamento o di riduzione di orario, il personale che gode di interdizione dal lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 151/01 e il personale assunto tra le categorie protette nella misura della percentuale prevista dalle norme di legge.

4. Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli complessivamente dal maggiore importo dell'Assegno unico per i figli a carico e dalle maggiori detrazioni IRPEF applicate per carichi familiari in busta paga. In caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore anzianità anagrafica.

5. Qualora in alternativa al licenziamento, al personale venga proposto il passaggio a mansioni inferiori, ciò avverrà ai sensi e con le procedure previste dalla vigente legislazione.

### B) Personale docente

1. Prima di accedere alla graduatoria di cui all'art. 84 è soggetto a riduzione d'orario o licenziamento, nell'ordine:

a. chi gode di pensione ordinaria;

b. chi è in possesso dei requisiti massimi di pensionabilità;

c. chi ha ore eccedenti l'orario pieno previsto dall'art. 49 limitatamente alle ore in eccedenza. Successivamente, nel rispetto della graduatoria di cui al successivo art. 84, vanno assoggettati a licenziamento e/o a riduzione di orario coloro che hanno minore punteggio.

2. Non è soggetto al provvedimento di licenziamento o di riduzione di orario, di cui al presente articolo, il personale che gode di interdizione dal lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 151/01, e il personale assunto tra le categorie protette nella misura della percentuale prevista dalle norme di legge.

3. Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli complessivamente dal maggiore importo dell'Assegno unico per i figli a carico e dalle maggiori detrazioni IRPEF applicate per carichi familiari in busta paga. In caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore anzianità anagrafica.

4. Qualora in alternativa al licenziamento, al personale venga proposto il passaggio a mansioni inferiori, ciò avverrà ai sensi e con le procedure previste dalla vigente legislazione.

## Art. 83 (Licenziamento collettivo)

1. Quando in Istituti con più di 15 dipendenti, si dovesse procedere al licenziamento di almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni per i motivi di cui al precedente art. 82, si applicherà la procedura di cui alla L. n. 223/91.

2. Gli Istituti, perciò, devono darne comunicazione preventivamente alle R.S.A e OO.SS. Territoriali o Nazionali, al Ministero del Lavoro nelle sue articolazioni Provinciali e Regionali e all'AGIDAE.

3. Entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, di cui al precedente comma, le R.S.A. e/o OO.SS. manifesteranno con richiesta formale all'Istituto e all'AGIDAE la loro disponibilità per un esame congiunto in sede sindacale.

4. La procedura sindacale deve concludersi entro 45 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione del datore di lavoro. Il precedente termine è ridotto alla metà quando i lavoratori interessati sono meno di 10.

5. L'esito dell'esame congiunto deve essere comunicato dal datore di lavoro agli uffici periferici di riferimento del Ministero del Lavoro.

6. Qualora non si sia raggiunto un accordo, verrà espletato, entro 30 giorni dall'invio della comunicazione agli uffici periferici del Ministero del Lavoro, il tentativo di conciliazione in sede amministrativa. Il termine di cui al precedente comma è ridotto a 15 giorni se i lavoratori interessati sono meno di 10.

7. A conclusione delle procedure previste ai precedenti commi, l'Istituto potrà procedere alla comunicazione di licenziamento collettivo dei lavoratori in esubero nel rispetto dei termini di preavviso e di quanto previsto dal successivo art. 84 e il lavoratore alla eventuale contestazione dello stesso.

## Art. 84 (Formulazione delle graduatorie)

1. In riferimento ai precedenti articoli 81, 82, e 83, saranno formulate dal Gestore graduatorie d'Istituto distinte per:

- Nido e Micronido;

- Scuola dell'Infanzia;

- Scuola primaria;

- Scuola secondaria di primo grado;

- Scuola secondaria di secondo grado.

2. Per i docenti di sostegno saranno formulate graduatorie distinte per ciascun ordine di scuola.

3. Le graduatorie devono contenere anche l'orario d'insegnamento individuale di riferimento.

4. I docenti della Scuola secondaria partecipano alla graduatoria per la/le materia/e che insegnano e che subiscono riduzione.

5. I docenti della Scuola primaria partecipano alle graduatorie di:

- area comune d'insegnamento;
- lingua straniera;
- educazione motoria;
- educazione musicale;
- informatica;

a seconda dell'attività di docenza prestata nell'anno di riferimento e soggetta a riduzione di orario.

6. Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie saranno sommati nella misura che segue:

Titolo di studio	punti 12
Abilitazione specifica o corrispondente valida solo per la Scuola secondaria di primo e secondo grado	punti 12
Anzianità di docenza anche in tipi di Scuola diversi dello stesso Istituto	punti 3 per ciascun a.s.
Servizio di non docenza o docenza senza titolo	punti 1 per ciascun a.s.
Specializzazione di sostegno (nella graduatoria specifica)	punti 12

7. L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione presso l'Istituto.

8. È considerato "anno" ai fini dell'anzianità un periodo continuativo di almeno 180 giorni per i docenti e 250 giorni per i non docenti, ivi compresi i contratti a tempo determinato purché tra loro consecutivi e immediatamente precedenti al contratto a tempo indeterminato.

9. Il primo anno viene calcolato in dodicesimi dalla data di assunzione.

10. Non vengono considerate frazioni fino a 15 giorni; per frazioni superiori a 15 giorni, si considera, al fine del punteggio, il mese intero.

11. Sono esclusi dal conteggio dell'anzianità i rapporti a tempo determinato in sostituzione di personale con diritto al mantenimento del posto di lavoro salvo quanto dal precedente comma 8.

12. Sono esclusi dalle graduatorie:

- i religiosi appartenenti alla stessa Congregazione che gestisce l'Istituto ed i sacerdoti diocesani appartenenti alla stessa Diocesi che gestisce l'Istituzione scolastica;
- i lavoratori con contratto a tempo determinato.

13. Le graduatorie riguardanti il tipo di Scuola soggetto a contrazione o chiusura devono essere pubblicate entro il 15 febbraio.

14. I lavoratori hanno diritto a controllare l'esattezza del proprio punteggio in graduatoria e a presentare ricorso all'Istituto entro il 15 marzo.

15. L'Istituto ha 15 giorni dal ricevimento del ricorso del lavoratore per apportare eventuali correzioni.

16. In caso di conflitto collettivo promosso dalla R.S.A. o dai lavoratori è competente, in prima istanza, la Commissione Paritetica Regionale.

17. Il personale educativo degli Asili nido e Micronido, in analogia con i docenti, è soggetto agli stessi criteri di valutazione per la formulazione delle graduatorie.

## Art. 85 (Reimpiego)

1. L'Istituto, prima di procedere a nuove assunzioni, deve nell'ordine:
  - a. completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto all'art. 51,
  - b. dare la precedenza, a parità di titoli culturali (diploma, laurea, abilitazione e specializzazione), ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'Istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale.
2. Il lavoratore conserva tale diritto anche nell'anno scolastico seguente quello del licenziamento.
3. Il personale riassunto con le stesse mansioni non dovrà ripetere il periodo di prova e l'anzianità decorrerà ad ogni effetto dalla data di riassunzione.
4. Per facilitare le assunzioni, l'AGIDAE informerà gli Istituti dell'elenco del personale già in servizio presso altri Istituti aderenti licenziato per ristrutturazione o contrazione della popolazione scolastica o per chiusura d'Istituto nonché di quello del personale in servizio ad orario ridotto presso altri Istituti aderenti, che abbia fatto richiesta di completamento d'orario, elenchi che i Gestori consulteranno.

## Art. 86 (Chiusura degli istituti)

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura dell'Istituto, il Gestore procederà secondo quanto previsto dai precedenti artt. 82 e 83 e dalla L. n. 223/91 e sue integrazioni e modificazioni. In questi casi il preavviso di cui all'art. 87 è di mesi 4. L'Istituto trasmetterà l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE, che provvederà a informare gli Istituti della provincia per favorirne l'eventuale assunzione.

## Art. 87 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

1. La parte che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia per dimissioni che per licenziamento deve comunicarlo secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente e deve dare il preavviso contrattualmente previsto. Il preavviso non opera in caso di cessazione durante la prova e nel caso di giusta causa sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore.
2. La sopravvenuta malattia interrompe il preavviso che può essere completato allo scadere dell'evento o indennizzato.
3. I termini del preavviso sia in caso di licenziamento come in quello di dimissioni sono:
  - dipendenti del 1°, 2° e 3° livello: 1 mese
  - dipendenti del 4°, 5° e 6° livello: 2 mesi;il periodo è di un mese per i contratti di apprendistato e a tempo determinato ed è portato a 4 mesi in caso di chiusura totale dell'Istituto.
4. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione lorda che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso calcolata ai sensi dell'art. 2121c.c.
5. Il datore di lavoro trattiene tale indennità sulle spettanze nette dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.
6. Il datore di lavoro può, sia in caso di licenziamento che in caso di dimissioni, dispensare il dipendente dall'effettuazione del periodo di preavviso corrispondendogli un'indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo.

In tal caso il rapporto cessa in tronco e la parte esonerata riceve l'indennità sostitutiva.

7. Durante il periodo di preavviso lavorato il dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito di complessive 15 ore, riproporzionato in caso di orario parziale, per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

## Art. 88 (Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente)

Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente che impedisca del tutto lo svolgimento dell'attività stabilita contrattualmente, dopo aver esperito ogni utile tentativo di recupero al servizio attivo, anche parziale, anche in funzioni diverse da quelle proprie allo stesso livello retributivo o a livello inferiore.

Il suddetto tentativo è realizzato all'interno della procedura sia sindacale sia amministrativa.

## Art. 89 (Decesso del lavoratore)

In applicazione dell'art. 2122c.c., la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa, al T.F.R. di cui all'art. 90 del presente Contratto e all'indennità di due mensilità in conformità dell'art. 2118c.c.

## Art. 90 (Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

1. In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il lavoratore dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

2. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5, computando per mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 gg. e non considerando quelle inferiori a 15 gg. La retribuzione, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

3. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio devono essere computati nella retribuzione di cui al 2° comma, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

4. Il trattamento di cui al precedente 1° comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato su base composta al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

5. Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente in caso di frazione di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 gg. si computano come mese intero e quelle inferiori a 15 gg. non si considerano.

6. Il lavoratore dipendente, con almeno 8 anni di accantonamento, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta, e anticipo per formazione e per aspettativa nei casi previsti dalla Legge n. 53/00.

7. Le richieste possono essere soddisfatte annualmente entro i limiti del 25% degli aventi titolo, di cui al precedente comma.

### 8. PREVIFONDER

8.1 (Contributo del lavoratore) Tranne il caso di mancata adesione a PREVIFONDER, il lavoratore versa al fondo di previdenza, di cui all'art. 34, il TFR maturando, calcolato secondo quanto previsto dai commi 1,2,3, del presente articolo e ha la possibilità, quale contributo volontario, di trasferire al Fondo di previdenza negoziale, previo accordo, il TFR pregresso nella disponibilità del datore di lavoro e/o di versare al Fondo una parte della retribuzione.

8.2 (Trasferimento della posizione) Trascorsi due anni dall'iscrizione a PREVIFONDER il lavoratore può chiedere il trasferimento della propria posizione previdenziale presso un'altra forma pensionistica complementare.

8.3 (Riscatto della posizione) In caso di perdita dei requisiti di iscrizione a PREVIFONDER, quale, ad esempio, dimissioni, licenziamento, nuovo rapporto di lavoro con diverso c.c.n.l., il lavoratore ha il diritto di riscattare la posizione maturata fino a quel momento.

8.4 (Anticipazione della posizione previdenziale) Il lavoratore iscritto al Fondo di previdenza complementare, può chiedere un'anticipazione della posizione maturata nei seguenti casi:

a) con qualsiasi anzianità di iscrizione a PREVIFONDER, e nella quota massima del 75%, per spese sanitarie, a seguito di gravissime situazioni inerenti lo stesso lavoratore, il coniuge, i figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle Autorità Sanitarie pubbliche;

b) con almeno 8 anni di iscrizione a PREVIFONDER e nella quota massima del 75% per l'acquisto della prima casa per sé o per i figli, per la realizzazione di interventi di manutenzione straordinaria, restauro, ristrutturazione della casa di abitazione;

c) con almeno 8 anni di anzianità di iscrizione a PREVIFONDER e nella quota massima del 30% per ulteriori esigenze personali non documentate.

NOTA: L'indennità di anzianità fino al 31 maggio 1982 è calcolata nella misura di una mensilità più un dodicesimo della 13.ma per ogni anno di servizio.

Per quanto riguarda il personale di 1° livello ed il personale operaio specializzato del 2° livello, l'anzianità maturata fino al 30 settembre 1976 viene calcolata rispettivamente nella misura di 18 e 20 giorni per ciascun anno.

Per gli insegnanti, la valutazione dell'orario ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità, è il risultato della media delle ore lavorate negli anni di servizio fino al 31 maggio 1982.

## Art. 91 (Restituzione dei documenti di lavoro)

1. Alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente da qualsiasi contestazione in atto, spettano al lavoratore dipendente i seguenti documenti:

a) Certificazione dei redditi CU

b) certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;

c) eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennità di disoccupazione (su modulo fornito dall'INPS);

d) documenti relativi agli assegni familiari;

e) quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

## Art. 92 (Tentativo di conciliazione)

1. In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409,410,411,412e seguenti c.p.c., le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

2. Per il tentativo di conciliazione in sede sindacale si fa riferimento alla procedura di cui al comma 2 dell'art. 4, del presente c.c.n.l..

## Art. 93 (Collocamento obbligatorio dei disabili: criteri di determinazione della base di computo)

Ai fini dell'applicazione della L. 68/99 e del successivo Regolamento Governativo di attuazione (4 agosto 2000) le parti concordano che:

- Per le istituzioni scolastiche paritarie gestite da Enti ed Associazioni di arte e cultura senza fine di lucro e per gli Istituti scolastici religiosi la quota di riserva si calcola sul personale tecnico-esecutivo e svolgente / funzioni amministrative (art. 2, commi 5-6). Non va, di conseguenza, considerato né il personale direttivo, né il personale docente, né il personale ausiliario. Ai fini del calcolo si dovrà, quindi, fare riferimento al personale inquadrato contrattualmente nell'AREA PRIMA, ai livelli II, III, IV e V con esclusione degli psicologi e psicoterapeuti (cfr. art. 49 del c.c.n.l.);

- ai fini del calcolo della base di computo dei lavoratori disabili, il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato superiore a sei mesi dovrà essere computato come unità in organico;

- non sono considerate "nuove assunzioni" quelle effettuate per la sostituzione dei lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto;

- sono esclusi dalla base di computo per la quota di riserva i lavoratori con particolari contratti: apprendistato, reinserimento, CFL, somministrazione di lavoro oppure destinati ad attività all'estero (art. 3, comma 1);
- non vanno inoltre computati i lavoratori divenuti invalidi durante lo svolgimento del proprio servizio e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%;
- l'assunzione part-time di un lavoratore con invalidità superiore al 50% dà diritto al datore di lavoro di considerarlo come "unità lavorativa" a prescindere dall'orario concordato (art. 3, comma 5).

## Art. 94 (Rinvio alle leggi)

Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, valgono le disposizioni di legge in materia di lavoro.

### *Note a verbale*

Le Istituzioni associate o aderenti all'AGIDAE, non avendo scopo di lucro ai fini contrattuali e contributivi sono inquadrare nel settore "Professione ed arti" e non rientrano nei settori di produzione-commercio-credito e turismo; essendo inoltre Enti privati sono escluse dalla regolamentazione che riguarda gli Enti locali.

### *Norme transitorie*

1. Al personale docente in forza al 30/09/81 presso Istituti di prima categoria super verrà corrisposto, oltre alla nuova retribuzione prevista dall'art. 29 del presente c.c.n.l., l'importo mensile di euro 30,99 per i docenti laureati e euro 25,82 per i docenti diplomati del IV e V livello quali superminimi non riassorbibili, in sostituzione degli importi previsti all'allegato n. 2 del c.c.n.l. 1994/97, fermi restando i trattamenti di miglior favore in atto. Le somme sopra riportate verranno congelate e mantenute fino alla risoluzione del rapporto di lavoro e saranno computate a tutti gli effetti retributivi e previdenziali.

2. Il superminimo evidenziato dalla ristrutturazione della retribuzione dei docenti delle Scuole elementari parificate, in forza al 1° settembre 1986, non subirà riduzioni nella vigenza del presente c.c.n.l..

### *Dichiarazione sulla costituzione delle R.S.U.*

Le Organizzazioni Sindacali: FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA RUA, SNALS-CONF.S.A.L., SINASCA intendono raggiungere intese riguardanti la costituzione di rappresentanze sindacali su base elettiva, alle quali intendono conferire attraverso il c.c.n.l. poteri e diritti già spettanti, a norma della legislazione vigente, alle Rappresentanze Sindacali di Istituto.

Le Organizzazioni Sindacali FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA RUA, SNALS- CONF.S.A.L., SINASCA si impegnano a emanare il relativo regolamento di attuazione entro 3 mesi dalla firma del c.c.n.l.. Le Organizzazioni Sindacali FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA RUA, SNALS-CONF.S.A.L., SINASCA sottolineano la caratteristica di tale intesa aperta all'adesione di altre Organizzazioni Sindacali che vogliano perseguire l'obiettivo che precede.

L'AGIDAE si impegna a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal Protocollo di accordo che prevede la costituzione delle R.S.U. e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi l'elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria, nonché a riconoscere alle costituite R.S.U. diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali dei Sindacati firmatarie del presente Protocollo di accordo e di tutti quelli che ad esso vorranno aderire esplicitamente.

## Parte terza

## ALLEGATI

# Allegato 1 ACCORDO NAZIONALE AGIDAE E OO.SS. DI CATEGORIA SULLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE - Testo Unico D.LGS. 81/2008 e successive integrazioni

VISTI il D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive integrazioni "Testo Unico sulla Sicurezza", il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di

lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

CONSIDERATO che le parti intendono definire tali aspetti applicativi, in base agli orientamenti di partecipazione che hanno ispirato le direttive della Unione Europea;

RAVVISATA l'opportunità di definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e la salute, le sue modalità d'esercizio nei posti di lavoro, la formazione della rappresentanza e la costituzione, a norma dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008, degli organismi paritetici territoriali;

RITENUTO che la logica, che fonda i rapporti tra le parti nella materia in questione, è quella di superare posizioni conflittuali ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

LA PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

## PRIMA PARTE

### 1. IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

L'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 al 2° comma precisa che "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza", fissa i criteri per la sua individuazione, e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi.

I luoghi di lavoro, a norma dell'art. 63 comma 2, debbono essere strutturati tenendo conto di eventuali portatori di handicap.

#### A) ISTITUTI FINO A QUINDICI DIPENDENTI

1. Negli Istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti all'AGIDAE, aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno (cfr. art. 47, comma 3).

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione.

#### 2. MODALITÀ DI ELEZIONE

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

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

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

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

L'incarico ha la durata di tre anni.

#### 3. TEMPO DI LAVORO DEDICATO ALLA SICUREZZA

Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, negli Istituti che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

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

#### B) ISTITUTI CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Negli Istituti che occupano più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSI o RSU se presenti (cfr. art. 47 c. 4).

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

PROCEDURE PER L'ELEZIONE O LA DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA  
SICUREZZA IN ISTITUTI CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Negli Istituti con più di quindici dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. In assenza di tali rappresentanze, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 (cfr. art. 47, comma 3).

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

In questo caso, allo stesso spettano le sole ore di permesso previste per la sua funzione.

Il verbale con il nominativo del rappresentante per la sicurezza deve essere comunicato alla Direzione dell'Istituto, che informerà la Commissione Paritetica Regionale e quella Nazionale, presso la quale si terrà il relativo elenco.

### C) ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Per le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti concordano quanto segue.

#### 1. ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze di Istituto, in accordo con il gestore, e con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

#### 2. MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

La consultazione del rappresentante per la sicurezza è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, e deve essere svolta in modo da garantire la sua tempestività ed effettività, fornendo tutti gli strumenti necessari.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

#### 3. INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art. 50, comma 1, lett. e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008.

Ha diritto inoltre di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art. 28 comma 2, conservata presso l'Istituto.

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

Per informazioni, inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, si intendono quelle concernenti l'Istituto, per gli aspetti relativi all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le documentazioni e le notizie, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto della riservatezza.

#### 4. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista al 10° comma, lettera g), dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008. Tale formazione, a carico del datore di lavoro, verrà realizzata attraverso permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti per la normale attività, deve prevedere un programma utile, adeguato alle sue funzioni e deve contenere:

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

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore.

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

## 5. RIUNIONI PERIODICHE

Negli Istituti con più di quindici dipendenti il datore di lavoro indice, almeno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza. La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'art. 35, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di palesi variazioni delle condizioni di prevenzione presenti nell'Istituto.

Della riunione viene redatto relativo verbale.

### PARTE SECONDA: ORGANISMI PARITETICI

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dall'art. 2, comma 2, lettera ee) del D.Lgs. n. 81/2008 e dal successivo art. 51, fermo restando quanto previsto dal 2° comma dello stesso articolo, concordano quanto segue:

#### 1. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

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

- promuove la costituzione di Organismi Paritetici Regionali (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;
- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli Organismi Paritetici Regionali;
- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli Organismi Paritetici Regionali, anche in relazione all'attuazione di progetti formativi in ambito locale;
- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici Nazionali e Comunitari;
- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni Pubbliche;
- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento, alle Amministrazioni competenti.

#### 2. COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

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

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

La Commissione Paritetica Regionale, onde favorire la realizzazione delle iniziative proposte, oltre a tenere rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti istituzionali e non,

operanti in materia di salute, sicurezza e prevenzione, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative specifiche.

### PARTE TERZA: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Fondamentale importanza, per una gestione condivisa e non conflittuale sulle materie della formazione e della rappresentanza nella prevenzione sul lavoro, assume in base al D.Lgs. n. 81/2008, la costituzione di Organismi Paritetici per la "composizione" di possibili conflitti.

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

Le Commissioni Paritetiche Regionali agiscono come Organismi Paritetici ai quali sono attribuite le funzioni di composizione in base all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008. In particolare, spetta ad esse:

- informare i soggetti interessati ai temi della salute e della sicurezza;

- tenere un elenco comprendente tutti i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti o designati nelle Istituzioni scolastiche del territorio di competenza dell'Organismo;

- trasferire i dati sopra citati alla Commissione Paritetica Nazionale.

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

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

La parte che ricorre alla Commissione Paritetica Regionale ne informa le altre parti interessate.

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia alla normativa vigente.

## Allegato 2 ACCORDO QUADRO NAZIONALE PER LO SVOLGIMENTO DEI CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA DI CUI AL TESTO UNICO D.LGS. N. 81/2008 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI

VISTI ilD.Lgs. 9.4.2008 n. 81e successive integrazioni "Testo Unico sulla Sicurezza", il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

VISTO l'art. 37 commi 10-11-12 delD.Lgs. 9.4.2008, n. 81contenente disposizioni sulle modalità, durata e contenuti specifici della formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

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

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

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

si conviene quanto segue:

### A) MODALITÀ DEL CORSO DI FORMAZIONE PER I R.L.S.

1. Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate nel citato Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti l'incarico.

2. Il corso di formazione, i cui costi sono a carico dei datori di lavoro, potrà essere organizzato anche su base provinciale e/o regionale.

3. La durata minima del corso è di 32 ore, ripartite su non meno di 5 giorni lavorativi. Il R.L.S. è dispensato dallo svolgere attività lavorativa per la durata dell'intero corso.

Qualora le ore di durata del corso fossero superiori all'orario settimanale individuale, le ore eccedenti vengono considerate come ore di ferie aggiuntive a quelle previste dal vigente c.c.n.l.

4. Per la durata dell'intero corso spetta al R.L.S. la normale retribuzione e un rimborso chilometrico, qualora la sede del corso sia distante oltre 20 Km dall'abituale sede lavorativa. Il rimborso è pari ad un quinto del costo della benzina per chilometro.

5. In caso di assenza dal corso, per motivi non dipendenti dalla volontà del R.L.S. e comunque previsti dal vigente c.c.n.l., il R.L.S. sarà chiamato ad un eventuale successivo corso, con rimborso delle spese di viaggio, secondo quanto riportato al punto 4.

## B) CONTENUTI MINIMI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E RUOLO DEGLI ORGANISMI PARITETICI

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

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

Il comma 7 bis dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 assegna agli Organismi Paritetici un ruolo fondamentale e centrale per quanto riguarda la promozione e la progettazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da far assumere agli Organismi stessi un importante ruolo di monitoraggio nelle varie fasi del processo formativo e, pertanto, è opportuno che vengano attivati e ricercati i necessari ed idonei collegamenti con tutte quelle strutture pubbliche e private, che potranno contribuire a vari livelli alla realizzazione del percorso formativo, così come definito ai punti 1 e 2 della Seconda Parte dell'Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997.

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

1) Aspetti applicativi della nuova normativa

2) Aspetti giuridici generali:

2.1) principi costituzionali e civilisti;

2.2) soggetti destinatari delle normative:

- datore di lavoro;

- lavoratore;

- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

- dirigente;

- responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

- preposto;

- medico competente.

2.3) I principali obblighi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Le misure di prevenzione in generale.

2.4) I diritti e gli strumenti partecipativi dei lavoratori: informazione, formazione, consultazione, ecc.

2.5) Le funzioni di vigilanza.

3) Le norme di igiene e sicurezza del lavoro:

3.1) le normative previgenti al D.Lgs. n. 81/2008; D.P.R. n. 547/1955, D.P.R. n. 303/1956 ecc., in generale, Direttive Comunitarie;

3.2) il D.Lgs. n. 81/2008;

3.3) la definizione ed individuazione dei fattori di rischio;

3.4) la valutazione del rischio: significato e procedure;

3.5) l'individuazione delle misure di prevenzione (tecniche, organizzative, procedurali).

4) La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza:

4.1) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: D.Lgs. n. 81/2008;

4.2) risorse informative aziendali, accesso ed utilizzo;

4.3) il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella logica partecipativa e nel quadro delle relazioni sindacali;

4.4) l'Accordo di comparto e la sua applicazione.

5) Nozioni di comunicazioni:

5.1) comunicazione interpersonale e di gruppo in relazione al ruolo partecipativo del R.L.S;

5.2) comunicazione attiva/passiva con i lavoratori;

5.3) comunicazione con gli altri soggetti della prevenzione.

Alla fine del corso, sarà rilasciato al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza un attestato comprovante l'avvenuta formazione, nel rispetto delle vigenti norme in materia. L'attestazione è depositata in originale presso la Direzione dell'Istituto. Gli elenchi dei partecipanti al corso saranno depositati presso la Commissione Paritetica Regionale e da questa inviati alla Commissione Paritetica Nazionale.

#### C) LA DOCENZA

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

#### D) OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

I lavoratori, anche attraverso l'intervento del loro R.L.S., devono ricevere, secondo il dispositivo legislativo, una formazione adeguata (art. 50, lettera g, D.Lgs. n. 81/2008 art. 1 Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997).

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

1) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione.

2) Nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sui posti di lavoro.

3) Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

4) Materie previste dall'Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997 e dall'art. 37 comma 11, D.Lgs. 9.4.2008.

## Allegato 3 ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLA DIDATTICA E DEL LAVORO AMMINISTRATIVO A DISTANZA NELLE SCUOLE PARITARIE CHE APPLICANO IL C.C.N.L. AGIDAE SCUOLA

Il giorno 9 dicembre 2020, alle ore 16.00, a Roma, in sede AGIDAE, in modalità VIDEOCONFERENZA, si è riunita la Commissione Paritetica Nazionale in applicazione del c.c.n.l. AGIDAE/SCUOLA, composta da AGIDAE, FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola Rua, SNALS CONF.S.A.L., SINASCA per concordare, in riferimento a cause riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19:

I) la regolamentazione della didattica e del lavoro amministrativo a distanza nelle Scuole Paritarie;

*omissis.*

I) Accordo per la regolamentazione della didattica e del lavoro amministrativo a distanza nelle Scuole Paritarie che applicano il c.c.n.l. AGIDAE/Scuola

LA COMMISSIONE,

dopo approfondito esame e attenta valutazione,

premessi che:

- nella prima fase emergenziale le Scuole Paritarie hanno adottato, spesso in forme del tutto sperimentali, laddove possibile, il lavoro a distanza per garantire la continuità e la regolarità dell'anno scolastico e la sicurezza degli alunni e degli operatori;

- le Parti intendono con il presente Accordo, nel rispetto del vigente c.c.n.l. e delle normative nazionali, superare la fase autorganizzata e fornire alle Scuole un adeguato strumento contrattuale di gestione della

didattica a distanza (DAD) e del lavoro agile da remoto;

- la didattica a distanza è la forma di telelavoro contenuto nell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004;

- il lavoro di segreteria e amministrativo può essere svolto in modalità agile ai sensi della legge 22 maggio 2017, n. 81 che offre un riferimento imprescindibile per individuare il lavoro agile definito anche smart working; tale lavoro è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro;

tenuto conto

della normativa vigente in materia di mercato del lavoro e di salute e sicurezza in epoca COVID-19;

conviene che

- il presente Accordo è lo strumento attuativo della normativa vigente che dispone che "in corrispondenza della sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica, il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando strumenti informatici o tecnologici a disposizione";

- per la gestione delle attività didattiche, in via transitoria e fino al termine dell'anno scolastico 2020/2021, l'insegnamento può essere svolto a distanza. Per le funzioni amministrative il lavoro può essere svolto da remoto in modalità agile;

- il lavoro agile e la didattica a distanza sono una modalità dell'organizzazione del lavoro per garantire la salute e la sicurezza sanitaria, garantire un servizio di interesse pubblico, migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro tenuto conto anche delle politiche di genere;

concorda che

- la didattica a distanza:

a) sarà effettuata nella generalità delle Scuole, in caso di sospensione delle attività didattiche in presenza disposta a livello nazionale o locale;

b) per le Scuole di secondo grado potrà essere effettuata in forma complementare, ovvero mediante attività didattiche in parte in presenza e in parte a distanza;

- ferma restando la disciplina legale con riferimento ai diritti di priorità, laddove la possibilità di accedere alla didattica a distanza sia circoscritta ad una parte dell'organico, la selezione del personale docente deve tenere conto dei seguenti criteri:

tutela per i lavoratori fragili a rischio;

esigenze di cura del personale;

richieste pervenute dal lavoratore per ordine di grado e classi di concorso;

sostenibilità del lavoro da remoto;

- la programmazione e la regolamentazione didattica sulla base delle discipline e delle esigenze metodologiche-didattiche, le modalità di erogazione, di verifica e valutazione degli apprendimenti e le forme di flessibilità sono regolate dall'art. 48 del c.c.n.l. AGIDAE 2016/2018.

Tutto ciò premesso, e quanto premesso costituisce parte integrante del presente Accordo,

LA COMMISSIONE STABILISCE QUANTO SEGUE:

*1) - Orario di lavoro*

Fermo restando quanto previsto dall'art. 48 del vigente c.c.n.l. AGIDAE, in caso di didattica a distanza effettuata in modalità sincrona o asincrona o in forma complementare a quella in presenza, è garantito, e normalmente retribuito, l'orario contrattuale individuale di lavoro del docente, che comprende anche le prestazioni connesse all'esercizio della funzione docente, nelle modalità programmate dal Collegio docenti.

Il docente assicura le prestazioni in modalità sincrona al gruppo classe o a gruppi circoscritti di alunni della classe, integrando, sulla base di quanto previsto dagli Istituti a seguito della programmazione del Collegio dei docenti, dette attività con altre in modalità asincrona, a completamento dell'orario contrattuale settimanale di lavoro.

I tempi di pausa, di cui al punto 6 (salute e sicurezza), previsti per le attività svolte con l'utilizzo di videoterminale, come per la didattica a distanza, sono considerati parte integrante dell'orario di lavoro.

Le riunioni degli organi collegiali si svolgono in modalità a distanza, qualora stabilito dalle norme emergenziali.

## *2) - Prestazione interna ed esterna, gestione della quarantena. Diritti contrattuali, diritto alla disconnessione*

### 2.1 - Prestazione interna ed esterna

La prestazione lavorativa a distanza può essere svolta presso il proprio domicilio o altro luogo con dispositivi efficaci che devono essere comunicati all'Istituto.

Ogni Istituzione Scolastica Paritaria del Sistema Nazionale di istruzione e formazione definisce le modalità di realizzazione della didattica digitale integrata, in un equilibrato bilanciamento tra attività sincrone e asincrone.

Le attività sincrone comportano l'interazione in tempo reale tra gli insegnanti e il gruppo di studenti (es. videolezioni in diretta; lo svolgimento di elaborati digitali, la risposta a test con il monitoraggio in tempo reale da parte dell'insegnante).

Le attività asincrone sono caratterizzate dall'assenza di interazione in tempo reale tra gli insegnanti e il gruppo di studenti (es. l'approfondimento individuale o di gruppo con l'ausilio di materiale didattico digitale fornito o indicato dall'insegnante; la visione di videolezioni, documentari o altro materiale video predisposto o indicato dall'insegnante; esercitazioni, produzione di relazioni in forma scritta/multimediale).

### 2.2 - Gestione della quarantena

Escluso il caso in cui, a seguito di provvedimento dell'autorità sanitaria (ASL/ATS) e della conseguenziale certificazione del medico di base (MMG), la quarantena venga "certificata" come malattia, il docente, che si trovi in quarantena fiduciaria o in isolamento fiduciario e la cui retribuzione sia a totale carico dell'Istituto, svolgerà regolarmente l'attività didattica a distanza, come stabilito al precedente punto 1) - Orario di lavoro, nei confronti delle proprie classi, sia che le stesse siano in quarantena, sia che svolgano regolare attività a scuola, nel qual caso sarà garantita la compresenza.

### 2.3 - Diritti contrattuali

Le prestazioni rese nella modalità a distanza o in lavoro agile non modificano gli orari individuali settimanali previsti dal vigente c.c.n.l..

Il personale dipendente - docente e amministrativo - che svolge in tutto o in parte la propria attività in modalità a distanza o in modalità agile/smart working, mantiene tutti i diritti derivanti dal c.c.n.l. AGIDAE e dalle vigenti contrattazioni aziendali/regionali, riferibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a: malattia, maternità, permessi retribuiti, permessi ex L. n. 104, permessi per visite mediche, corsi di aggiornamento, ferie, orario di lavoro, PAP, POC.

Per il personale ATA, la prestazione eccedente il normale orario di lavoro ("lavoro straordinario" ex art. 50 c.c.n.l. AGIDAE commi 9 e 10) viene riconosciuta e retribuita qualora effettivamente svolta e autorizzata dalla Direzione.

Tenuto conto dell'emergenza sanitaria e delle disposizioni delle autorità sanitarie e governative ai diversi livelli istituzionali, l'Istituto privilegia il lavoro svolto nella sede scolastica per favorire aspetti relazionali, collegiali, di coordinamento e di lavoro di gruppo, programmati nel collegio docenti.

### 2.4 - Disconnessione

Esaurito l'orario di lavoro giornaliero programmato, il dipendente ha diritto alla disconnessione. La contrattazione aziendale e/o territoriale può definire le figure professionali per le quali possono essere programmate fasce orarie per l'organizzazione del lavoro in autonomia. La mancata reperibilità fuori dalle fasce orarie programmate non è sanzionabile.

## *3) - Diritti sindacali*

Il lavoro da remoto non sospende né riduce le libertà, i diritti, le agibilità sindacali che sono esercitati dal lavoratore anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui lavora da remoto. Nello specifico, si dovranno prevedere le modalità di partecipazione da remoto, tramite collegamento in video call, alle assemblee sindacali, di ricezione delle necessarie informazioni dalle RSA e l'accesso alle bacheche sindacali

digitali opportunamente realizzate. L'esercizio dell'attività sindacale per le RSA e per le RLS è regolamentato dal punto B) DIRITTI SINDACALI del vigente c.c.n.l..

#### *4) - Riservatezza e privacy ai tempi della didattica digitale*

Nell'esercizio della didattica digitale, che si svolge nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 in materia di controllo a distanza, è assicurata la riservatezza delle informazioni, dei dati personali, dell'identità personale con riferimento all'utilizzo e la custodia delle credenziali di accesso, il divieto di condivisione delle stesse, il divieto di far accedere alla piattaforma persone non autorizzate, la protezione da malware e attacchi informatici, nonché i comportamenti da adottare durante la didattica digitale e le conseguenze in caso di violazione di tali istruzioni. L'Istituto fornisce indicazioni agli studenti e ai genitori intestatari delle utenze, con riferimento all'uso corretto del proprio account, al fine di evitare l'utilizzo improprio e la diffusione illecita dei dati personali trattati di docenti e altri studenti.

#### *5) - Formazione*

Nell'ambito del D.Lgs. n. 81/2008 va prevista una attività di formazione/informazione come condizione per l'accesso al lavoro a distanza. Le Istituzioni scolastiche organizzano la necessaria formazione al personale docente sulla Didattica Digitale, con prioritario riferimento all'uso della piattaforma adottata. Nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è assicurato uno specifico modulo concernente l'uso degli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della didattica digitale e del lavoro agile da remoto.

#### *6) - Salute e Sicurezza*

A garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro a distanza, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il personale che svolge la sua attività con il videoterminale ha diritto all'interruzione (pausa) non inferiore a quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale della sua attività. Altre modalità possono essere definite nella contrattazione aziendale e/o territoriale. Nel computo dei tempi di interruzione (pausa) non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.

La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro. Per quanto non previsto si fa riferimento all'art. 175 del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).

#### *7) - Assegnazione e gestione di strumenti e attrezzature di lavoro, acquisto apparecchiature, forme di compensazione, indennità telelavoro*

L'Istituto/datore di lavoro fornisce gli strumenti per espletare la didattica digitale e per il lavoro agile (compresa la connessione Internet), le regole sulla conservazione e sulla manutenzione/riparazione, sull'utilizzo di strumentazione ergonomica e a norma antinfortunistica (es. cuffie, schermi, sedie ergonomiche, ecc.). In alternativa, il personale dipendente utilizza i propri strumenti e attrezzature percependo un'indennità forfettaria mensile di 30,00 (trenta) euro a partire dall'1/01/2021 fino al 30 giugno 2021.

*Omissis.*

## **Allegato 4 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - ACCORDO AGIDAE - OO.SS. SCUOLA 06/02/2018 (1)**

[(1)]

1 - L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

2 - Il contratto di apprendistato si articola secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per 1a qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione di scuola secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b), al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

3 - L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dal Decreto Legislativo 81 del 15 giugno 2015, Capo V.

#### *4 - Assunzione*

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, nella misura massima del 20% del personale dipendente compreso quello assunto a tempo determinato.

2. È possibile assumere in apprendistato professionalizzante senza limite di età i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

#### *5 - Percentuale di conferma*

1. Le Istituzioni scolastiche non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

#### *6 - Qualifiche e mansioni*

1. Le Scuole/Istituti aderenti all'AGIDAE possono assumere giovani con contratto di apprendistato esclusivamente per i livelli e le funzioni appartenenti all'Area del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di cui all'art. 39 del presente c.c.n.l..

#### *7 - Il Tutor*

1. La funzione di Tutor prevista dalla legge potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti.

2. Le Scuole che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1 dell'art. 4, del Decreto Ministeriale 8 aprile 1998, indicano alla Regione e/o Ispettorati Provinciali la persona che svolge funzione di Tutor al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

3. Il Tutor svolge la sua attività all'interno del suo orario individuale di lavoro e ha diritto ad una indennità mensile lorda pari a euro 60 per tutta la durata del contratto di apprendistato.

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

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante si applica esclusivamente al personale dell'Area Prima del personale amministrativo, tecnico e ausiliario di cui all'art. 39 del c.c.n.l. AGIDAE.

2. Il rapporto di apprendistato, in relazione alle qualifiche da conseguire, ha la seguente durata:

- livello primo: 24 mesi;

- livelli secondo, terzo e quarto: 36 mesi.

3. Il periodo di apprendistato è prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.

4. Al termine del periodo di apprendistato, se nessuna delle parti recede dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato.

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

1. Il datore di lavoro, al termine del contratto di apprendistato, conferma, nella misura minima del 70%, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, confermando inoltre al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello di inquadramento.

2. Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista, all'interno del piano individuale di formazione, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la prevista qualifica.

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

#### *10 - Periodo di prova*

1. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata dall'art. 22 del presente c.c.n.l..

#### *11 - La formazione dell'apprendista - Contenuti e modalità della formazione*

1. Le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa, secondo le previsioni della normativa vigente.

#### *12 - Durata della formazione*

1. Le attività formative esterne ed interne sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

2. Le ore destinate alla formazione, considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro, pari a 40 ore annue, sono retribuite.

#### *13 - Trattamento economico*

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

- primo anno: 90% della retribuzione tabellare di cui all'art. 29 del presente c.c.n.l.;

- dal 13° mese: 100% della retribuzione tabellare di cui all'art. 29 del presente c.c.n.l..

2. Per il trattamento di malattia si rinvia a quanto previsto dal presente c.c.n.l..

#### *14 - Norma di rinvio*

1. Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 81/2015.

Note:

[1]Accordo approvato durante la riunione della Commissione Paritetica Nazionale Scuola del 6/02/2018 come Allegato 4 al c.c.n.l. AGIDAE SCUOLA 2016-2018.

## **Allegato 5 RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA NELLE ISTITUZIONI AGIDAE - C.C.N.L. SCUOLA (ai sensi della lettera a), comma 2, art. 2, del D.Lgs. n. 81/2015)**

Roma, 13.04.2016

Le Parti, premesso che

- nel settore della Scuola Paritaria Cattolica, soprattutto in alcuni periodi dell'anno scolastico, permane l'esigenza di ricorrere a competenze specialistiche non presenti in organico;

concordano

- che in dette Istituzioni il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro;

- di prevedere, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 2, comma 2 lett. a), discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore scolastico, formativo ed educativo;

- che quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente accordo si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal comma 1 dell'art. 2 del citato D.Lgs. n. 81/2015;

- che la L. n. 62/2000, Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione, è la legge di riferimento per la Scuola Paritaria;

- che al fine di disporre di una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i collaboratori che operano nelle Istituzioni scolastiche, formative ed educative aderenti all'AGIDAE di regolamentare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa alle seguenti condizioni:

### **Art. 1 - Ambito di applicazione e professionalità coinvolte**

La presente intesa regola i contratti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati dalle Istituzioni esercenti attività educative e di istruzione, di cui all'art. 15 del c.c.n.l. AGIDAE SCUOLA.

a) Ai sensi del comma 5, art. 1, L. n. 62/2000, il ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per le prestazioni ordinarie è nella misura non superiore ad un quarto delle prestazioni complessive.

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

Il contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in due copie, una per ciascuna delle parti, deve contenere le seguenti informazioni:

- b) l'identità delle parti e l'indicazione dell'ordine di Scuola e le materie oggetto della prestazione didattica;
- c) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
- d) la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
- e) l'entità dei compensi base, rimborsi spese e loro modalità e i tempi d'erogazione;
- f) le modalità di aggiornamento professionale;
- g) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- h) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- i) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
- j) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione, la clausola di prelazione, il riconoscimento professionale;
- k) le forme di godimento dei diritti sindacali;
- l) le forme assicurative eventualmente previste;
- m) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al committente;
- n) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

### **Art. 3 - Natura della prestazione**

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

La relativa attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione.

Il collaboratore gode di autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione.

In ogni caso, per esigenze organizzative, la presenza nell'Istituzione non potrà eccedere i normali orari di lavoro concordati con il committente.

Le direttive impartite al collaboratore, ai fini del coordinamento della prestazione collaborativa con l'attività dell'Istituzione, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso.

Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto ed in particolare con l'obbligo della riservatezza, purché tale attività sia compatibile con l'osservanza degli impegni assunti con il contratto, inoltre, che non si ponga in alcun modo in regime di concorrenza.

Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole del segreto di ufficio, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali

informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi. Al collaboratore è fatto divieto di svolgere attività che creano danno all'immagine e pregiudizio all'Istituzione.

Nello svolgimento della collaborazione il collaboratore non potrà effettuare attività incompatibili con il Piano dell'Offerta Formativa e i contenuti del Progetto Educativo di Istituto.

Le presenti clausole rivestono per il committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del codice civile.

La prestazione del collaboratore non prevede esclusività.

#### **Art. 4 - Informazione e verifiche periodiche**

Le parti concordano di instaurare una forte relazione informativa e convengono sulla necessità di effettuare momenti di verifica, con periodicità semestrale, per esaminare e discutere le eventuali problematiche insorte sulle situazioni e sulle attività di lavoro che coinvolgono i collaboratori anche al fine di introdurre eventuali modifiche innovative.

#### **Art. 5 - Modalità di espletamento delle collaborazioni**

Il collaboratore, nel rispetto delle finalità, delle esigenze di funzionamento e degli obiettivi dell'Istituzione scolastica definisce tempi, orari e modalità d'esecuzione e di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dall'Istituzione, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate.

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

#### **Art. 6 - Durata del contratto di collaborazione**

La durata del contratto di collaborazione è di norma riferita all'anno scolastico, salvo diversa pattuizione tra le parti, eventualmente rinnovabile, e sarà correlata alle modalità di adempimento concordate tra le parti all'atto del rinnovo e nel rispetto del presente accordo.

#### **Art. 7 - Retribuzione e compensi**

Il collaboratore presenterà mensilmente il prospetto dell'attività oraria prestata e degli eventuali rimborsi dovutigli.

Il compenso verrà corrisposto mensilmente, entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è stata prestata la collaborazione, sulla base dell'attività oraria prestata e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga così come definito dalla L. 342/2000 in materia di assimilazione fiscale.

Il corrispettivo del collaboratore e la ripartizione nel periodo potranno essere diversamente concordati tra le parti. Esso di massima scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata.

Le parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore alla quota oraria di cui all'art. 29 del c.c.n.l. AGIDAE in vigore per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area e livello dell'area II - Servizi d'istruzione, formativi ed educativi.

Il committente è tenuto a ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e stipulare copertura assicurativa contro gli infortuni in favore del collaboratore (Assicurazione obbligatoria INAIL).

Il committente è impegnato ad operare le ritenute e le detrazioni, a carico del collaboratore, previste dalla legge, ovvero: la ritenuta ai fini IRPEF; le detrazioni per i carichi familiari e da lavoro dipendente; le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni. È tenuto, inoltre, ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte riservate ai lavoratori dipendenti, così come previsto dall'art. 34 della L. n. 342/2000 e successive disposizioni.

Il committente verserà, inoltre, quanto stabilito, a suo carico, dalle normative di legge e contrattuali, ovvero, in particolare, le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni, l'IRAP.

Ai fini del recupero psico-fisico, il collaboratore ha diritto nell'arco di un anno scolastico a godere di un periodo di riposo pari ad un mese, le cui modalità di fruizione vengono concordate con il committente, senza

essere vincolato a prestazione alcuna. Il periodo di riposo, pari a un mese, è riproporzionato per incarichi inferiori a 12 mesi. Per tale periodo non compete al collaboratore alcun compenso.

### **Art. 8 - Malattia o altri eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione**

Nei casi in cui si verifichino eventi quali malattia, infortunio e maternità, si applicano al collaboratore, ove spettanti, i benefici di cui:

- all'art. 2, comma 26, L. n. 335/1995, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;
- al Decreto Interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;
- all'art. 51, comma 1, L. n. 488/1999, che ha previsto l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;
- all'art. 5 del D.Lgs. n. 38/2000, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- alla L. n. 342/2000, e al D.Lgs. n. 81/2000, per le parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente.

Nei casi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione, quali malattia infortunio e maternità, la prestazione stessa resterà sospesa e il collaboratore non percepirà alcun compenso:

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno scolastico;
- nel caso d'infortunio, fino a guarigione clinica;
- nel caso di maternità, per il periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 5 mesi;
- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite massimo di 20 giorni complessivi.

Nelle suddette circostanze il contratto non potrà essere risolto, e riprenderà vigore al termine del periodo d'interruzione salvo che questo non superi il termine di durata del contratto.

Il collaboratore dovrà, in genere, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria, ai soli fini del computo dei giorni di cui al comma precedente.

I periodi di sospensione suddetti, che sono riferiti a rapporti di durata di dodici mesi, vengono riproporzionati per contratti di collaborazione di durata inferiore.

Al fine di sovvenire al bisogno del collaboratore nei periodi di necessità dovuti a emergenze di carattere sanitario non tutelate dalla normativa, le parti datoriali, a seguito di un confronto in Commissione Paritetica a livello nazionale e territoriale, sono impegnate a verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni all'uso abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi d'interruzione del contratto di lavoro.

### **Art. 9 - Aggiornamento professionale e diritto di prelazione**

Il committente si impegna a favorire la partecipazione e l'accesso del collaboratore alle stesse opportunità formative offerte al personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa possono prevedere delle ore aggiuntive da utilizzare, d'intesa con l'Istituzione scolastica, per la partecipazione ad attività di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto. Le parti firmatarie del presente accordo definiranno in sede di Commissione Paritetica le modalità di attivazione e partecipazione dei collaboratori coordinati e continuativi alle attività formative e/o di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto.

Al termine del percorso formativo, il committente rilascerà una certificazione individuale della professionalità acquisita.

Nel caso di ricorrenti incarichi conferiti allo stesso collaboratore per la medesima professionalità viene stabilito a favore di quest'ultimo un diritto di precedenza per nuovi contratti di collaborazione della stessa

tipologia.

### **Art. 10 - Risoluzione del contratto**

Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico salvo quanto previsto dal presente accordo.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine dal committente quando si verificano:

- gravi inadempienze contrattuali;
- sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 5 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;
- commissione di reati tra quelli previsti dall'art. 15, L. n. 55/1990 e successive modificazioni;
- danneggiamento o furto di beni;
- in caso d'inosservanza da parte del collaboratore degli obblighi stabiliti, con particolare riferimento a quelli previsti dal precedente art. 3, comma 7.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine, dal collaboratore quando si verificano gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto prima del termine con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/R, con un periodo di preavviso di 10 giorni, senza obbligo di motivazioni.

### **Art. 11 - Diritti sindacali**

Al fine di regolamentare la possibilità di esercitare ed esigere i diritti sindacali, si definisce quanto segue:

- a) i collaboratori nell'ambito dell'attività giornaliera concordata hanno diritto a partecipare a 5 ore annue di assemblea, senza decurtazioni del relativo compenso se coincidente con quello dell'attività programmata, previa specifica comunicazione delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- b) i collaboratori possono partecipare alle assemblee indette dal personale dipendente dell'Istituzione scolastica, fermo restando quanto sopra previsto per le ore senza decurtazione della retribuzione, ovvero per ore non retribuite;
- c) le OO.SS. firmatarie della presente intesa comunicano al committente i nominativi dei rappresentanti sindacali dei collaboratori all'interno dell'Istituzione scolastica ai fini dell'agibilità sindacale;
- d) il committente metterà a disposizione, in luogo accessibile, una bacheca per le comunicazioni delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- e) il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione Sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'amministrazione a cura del collaboratore o delle Organizzazioni Sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza, può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'Organizzazione Sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione dei compensi ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate;
- f) il committente si impegna all'atto del rinnovo della collaborazione a consegnare al collaboratore copia del presente accordo.

### **Art. 12 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento**

Le controversie d'interpretazione e di applicazione degli istituti e delle clausole del presente accordo sono demandate alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 3 - Parte prima - del c.c.n.l. AGIDAE.

### **Art. 13 - Disposizioni finali**

Le parti s'impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.

### **Art. 14 - Clausole di salvaguardia**

Le eventuali condizioni di miglior favore in atto e concordate a qualsiasi titolo vengono fatte salve.

## Allegato 6 TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii. e dal vigente c.c.n.l., il presente allegato ha lo scopo di fornire un estratto dell'attuale normativa di legge e di contratto in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, rinviando alle fonti per quanto non trattato.

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. si riservano di aggiornare il testo del presente allegato in caso di modifiche normative in materia.

### A - NORME DI CARATTERE GENERALE

#### 1. Divieto di licenziamento

Il divieto di licenziamento vige:

- nei confronti della madre dall'inizio della gravidanza, calcolato in 300 giorni prima della data presunta del parto, fino al compimento di un anno di età del figlio. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti resistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano;

- nei confronti del padre che fruisca del congedo di paternità obbligatorio e del congedo di paternità alternativo, per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di colpa grave costituente giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro; di cessazione dell'attività dell'azienda; di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; di esito negativo della prova.

E nullo il licenziamento intimato in violazione delle suddette disposizioni. E altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino.

#### 2. Diritto al rientro al lavoro

In tutti i casi di fruizione di periodi di assenza per maternità e paternità, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, al loro rientro in servizio, ad essere adibite/i alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

#### 3. Dimissioni

Le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice e dal lavoratore, durante i primi tre anni di vita del bambino, devono essere convalidate dall'ITL competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. In caso di dimissioni volontarie dal lavoro nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento, entrambi i genitori:

a) non sono tenuti al rispetto del preavviso;

b) hanno diritto all'indennità sostitutiva del preavviso da parte del datore di lavoro;

c) hanno diritto all'indennità di disoccupazione (NASPI) qualora ricorrano i requisiti di contribuzione previsti dall'INPS.

### B - CONGEDO DI MATERNITÀ E CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO (c.d. astensione obbligatoria dal lavoro)

#### 1. Durata

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro comprende: i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e il giorno del parto; i 3 mesi successivi al parto e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai 3 mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto.

#### 2. Flessibilità del congedo di maternità

Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici possono fruire della flessibilità del congedo, astenendosi dal lavoro il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi oppure

fruire dell'intero congedo di maternità dopo il parto, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e della salute nei luoghi di lavoro - qualora previsto secondo il D.Lgs. n. 81/2008- attestino che non si arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Per avvalersi della flessibilità, la lavoratrice deve farsi rilasciare le certificazioni attestanti l'assenza di situazioni di rischio per la salute della gestante e del nascituro nel corso del settimo mese di gravidanza.

La certificazione sanitaria prodotta dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (o ginecologo convenzionato con il SSN) deve essere presentata in originale al datore di lavoro direttamente dalla gestante, insieme alla certificazione del medico aziendale, nei casi in cui sia prevista (Circ. INPS n. 106 del 29-09-2022).

### 3. Anticipazione e proroga del congedo di maternità

Per la lavoratrice il periodo di congedo di maternità:

a. può essere anticipato:

- con provvedimento adottato dalla ASL, per gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dalla gravidanza;

- con provvedimento adottato dall'ITL, quando le condizioni di lavoro o ambientali o le mansioni della lavoratrice siano pregiudizievoli alla salute della donna o del nascituro e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni;

b. può essere prorogato con provvedimento adottato dall'ITL fino a 7 mesi dopo il parto, quando le condizioni di lavoro o ambientali o le mansioni della lavoratrice siano pregiudizievoli alla salute della donna e la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni.

### 4. Congedo di paternità alternativo

Il congedo di paternità alternativo è l'astensione dal lavoro del padre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

### 5. Trattamento economico

Durante il periodo di congedo di maternità o di paternità alternativo, rientrando nel primo biennio economico previsto dal presente c.c.n.l., la lavoratrice madre, o in alternativa il padre lavoratore, ha diritto a percepire un'indennità pari al 95% della retribuzione media globale giornaliera. Dal 1° gennaio 2026 verrà corrisposta una integrazione a quanto corrisposto dall'INPS tale da consentire alla lavoratrice o al lavoratore di percepire il 100% della normale retribuzione mensile netta.

Le integrazioni a quanto corrisposto dall'INPS maturano i corrispondenti ratei di tredicesima.

### 6. Ferie

I ratei di ferie maturano durante la fruizione dei periodi di congedo di maternità o di paternità alternativo.

### 7. PAP

Il periodo di congedo di maternità o di paternità alternativo è computato come presenza ai fini della determinazione del premio di produttività, di cui all'art. 35 del presente c.c.n.l..

### 8. Eventi particolari

- Interruzione della gravidanza

L'interruzione della gravidanza:

- avvenuta entro il 180° giorno di gestazione è considerata come malattia a tutti gli effetti;

- avvenuta in coincidenza del 180° giorno, o successivamente, è assimilata al parto e dà diritto all'astensione e alla relativa indennità di maternità per i tre mesi successivi. Tuttavia, la lavoratrice ha la possibilità di rinunciare al congedo e alla relativa indennità e di riprendere in qualsiasi momento il servizio, dando al datore di lavoro un preavviso di 10 giorni, a condizione che il ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - ove previsto - attestino che la ripresa dell'attività non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice.

## - Ricovero del neonato

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

## C - CONGEDO PARENTALE (c.d. astensione facoltativa)

### 1. Diritto

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente per lo stesso figlio.

### 2. Limite per la fruizione del congedo parentale

Il congedo parentale può essere fruito da ciascun genitore entro i 12 anni di età del figlio.

### 3. Durata

a. La madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, può assentarsi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi.

b. Il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, può assentarsi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi, qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

c. Entrambi i genitori, possono assentarsi per un periodo complessivo di 10 mesi (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi).

d. Il genitore "solo" può assentarsi per un periodo continuativo o frazionato fino a 11 mesi.

### 4. Frazionabilità

Il congedo parentale può essere goduto per periodi continuativi oppure frazionati e, in ciascun periodo,

a. per il personale docente, la fruizione del congedo parentale può aver luogo solo su base mensile o su base giornaliera;

b. per il personale ATA, la fruizione del congedo parentale può aver luogo, oltre che su base mensile o giornaliera, anche in modalità oraria pari - nella singola giornata - alla metà dell'orario medio giornaliero, riferito al mese precedente nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

### 5. Trattamento economico

a. Alla lavoratrice/al lavoratore spetta - a carico dell'INPS - un'indennità economica giornaliera pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera, calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile.

b. L'indennità economica al 30%, in alternativa tra i genitori e per la durata massima complessiva di due mesi fino al 6° anno di vita del bambino, è elevata:

- alla misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese, se il congedo di maternità o di paternità alternativo è terminato successivamente al 31 dicembre 2022;

- alla misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80% per l'anno 2024, se il congedo di maternità o di paternità alternativo è terminato successivamente, al 31 dicembre 2023 (art. 179 della L. n. 213/2023).

La retribuzione del congedo parentale spetta:

- senza condizioni di reddito:

ai genitori, per un periodo massimo complessivo di 9 mesi, così suddiviso:

- alla madre per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- al padre per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- a entrambi i genitori - in alternativa tra loro - per un ulteriore periodo di 3 mesi;

al “genitore solo” per un periodo massimo di 9 mesi;

- a condizione che il reddito individuale del genitore che fruisce del congedo parentale sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria:

ai genitori per i periodi complessivi di congedo superiori ai 9 mesi, fino al limite di 10 mesi, elevabili a 11, nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;

al “genitore solo” per il periodo di congedo superiore ai 9 mesi, fino al limite di 11 mesi.

#### 6. Ferie

I ratei di ferie maturano durante la fruizione dei periodi di congedo parentale (Art. 2c. 4D.Lgs. 105/2022).

#### 7. Richiesta

La richiesta di congedo parentale deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 5 giorni di calendario, indicando l’inizio e la fine del periodo di astensione.

#### 8. Caso di più rapporti di lavoro

In caso di più rapporti di lavoro a tempo parziale, la lavoratrice/lavoratore può esercitare il diritto al congedo parentale relativamente anche a uno solo dei rapporti di lavoro, proseguendo l’attività nell’altro o negli altri rapporti.

#### 9. Rapporti con altri istituti contrattuali del presente c.c.n.l.

Si fa riferimento:

- per l’opzione della trasformazione in part-time del rapporto di lavoro da tempo pieno in luogo della fruizione del congedo parentale, all’art. 24, lett. E, c. 22;

- per il prolungamento del congedo parentale in caso di figlio con disabilità grave, all’art. 69, lett. B;

- per l’anticipazione del TFR durante la fruizione del congedo parentale, all’art. 90 c. 6.

### D - CONGEDO DI PATERNITÀ (c.d. permessi obbligatori)

#### 1. Diritto

Il congedo di paternità è un diritto autonomo del padre e, pertanto, spetta indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio e può essere fruito anche negli stessi giorni in cui la madre fruisce del congedo di maternità.

Il congedo spetta anche in caso di morte del figlio in periodo perinatale (dal primo giorno della 28a settimana di gestazione ai primi 28 giorni di vita).

#### 2. Periodo di fruizione

Dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

#### 3. Durata

Il congedo, fruibile nelle sole giornate lavorative, ha la durata di 10 giorni, non frazionabili ad ore, e può essere utilizzato anche in via non continuativa.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

#### 4. Trattamento economico

Per i giorni di congedo il padre ha diritto a una indennità giornaliera, a carico dell’INPS, pari al 100% della normale retribuzione.

#### 5. Preavviso

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all’evento nascita sulla base della data presunta del parto.

### E - RIPOSI GIORNALIERI (c.d. permessi per allattamento)

#### 1. Diritto

I riposi giornalieri sono fruibili dalla madre o dal padre - lavoratori dipendenti - in base all'orario giornaliero di lavoro.

I riposi sono riconosciuti al padre:

- a. nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d. in caso di morte o di grave infermità della madre.

## 2. Periodo di fruizione

I riposi possono essere fruiti durante il primo anno di vita del figlio.

## 3. Durata

I riposi consistono in due ore al giorno di permesso retribuito, se l'orario giornaliero di lavoro è di almeno sei ore, e in un'ora al giorno, se l'orario giornaliero è inferiore a sei.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

L'articolazione dei riposi giornalieri deve essere concordata con il datore di lavoro. In mancanza di accordo viene determinata dall'ITL, tenuto conto delle esigenze del bambino e dell'attività lavorativa.

## 4. Trattamento economico

Le ore di permesso sono retribuite, a carico dell'INPS, con una indennità pari all'intera retribuzione oraria e sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

## 5. Richiesta

Le lavoratrici devono presentare la domanda esclusivamente al datore di lavoro, mentre i lavoratori la devono presentare sia al proprio datore di lavoro, sia alla sede INPS di appartenenza.

# F - CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

## 1. Diritto

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio. Il diritto di un genitore al congedo è indipendente dal fatto che l'altro genitore ne abbia diritto. /

## 2. Durata

Il genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro:

- a. per le malattie di ogni figlio di età non superiore a tre anni, per l'intera durata della malattia;
- b. per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

## 3. Trattamento economico

Le assenze per malattia del figlio non sono retribuite. Il relativo periodo è computato solo nell'anzianità di servizio.

## 4. Certificazione

La malattia deve essere certificata dal medico curante del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore.

Le assenze dei lavoratori dovute a malattia del bambino non sono sottoposte a visite fiscali.

## 5. Ricovero ospedaliero

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di congedo di cui al comma 2.

# G - PERMESSI PER ESAMI PRENATALI

## 1. Diritto

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi 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\

## 2. Trattamento economico

I permessi sono interamente retribuiti, a carico del datore di lavoro.

## 3. Richiesta e certificazione

Per la fruizione dei permessi le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro apposita domanda e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami prenatali, degli accertamenti clinici o delle visite specialistiche.

## H - ADOZIONE E AFFIDAMENTO

La normativa sulla tutela della maternità e della paternità si applica ai genitori adottivi o affidatari con gli stessi diritti e analoghe modalità che riguardano i genitori naturali.

Pertanto, nei casi di adozione e di affidamento, si rimanda alle precedenti lettere A, B, C, D, E, F, con le specifiche modifiche e integrazioni sotto elencate.

### 1. Divieto di licenziamento

Le disposizioni di legge a tutela del posto di lavoro durante la maternità si applicano nei confronti dei genitori adottivi o affidatari alle stesse condizioni previste per i genitori naturali. In particolare, il divieto di licenziamento vige nei confronti del genitore che fruisca del congedo di maternità o del congedo di paternità fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto vige dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

### 2. Diritto al rientro al lavoro

Le disposizioni di legge riguardanti il diritto al rientro al lavoro si applicano nei confronti dei genitori adottivi o affidatari alle stesse condizioni previste per i genitori naturali.

### 3. Dimissioni

Le disposizioni di legge riguardanti le dimissioni volontarie dal lavoro si applicano nei confronti dei genitori adottivi o affidatari alle stesse condizioni previste per i genitori naturali.

In particolare, devono essere convalidate dall'ITL, competente per territorio, le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice e dal lavoratore nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

### 4. Congedo di maternità e congedo di paternità alternativo

Le disposizioni di legge riguardanti il congedo di maternità e il congedo di paternità alternativo si applicano nei confronti dei genitori adottivi o affidatari alle stesse condizioni previste per i genitori naturali. In particolare:

#### a) in caso di adozione

- Alla lavoratrice che abbia adottato un minore spetta il congedo di maternità per un periodo massimo di 5 mesi, che può essere fruibile, in caso di adozione nazionale o internazionale, come di seguito precisato:

a) in caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice;

b) in caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva; oppure, ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità. L'ente autorizzato, che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione, certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

- Al lavoratore spetta, alle medesime condizioni, il congedo di maternità, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice. Inoltre, al lavoratore spetta, alle stesse condizioni, il congedo non retribuito che la lavoratrice può utilizzare in caso di adozione internazionale, anche se la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato, che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione, certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

#### b) In caso di affidamento non preadottivo

Il congedo può essere fruito dai genitori entro cinque mesi dall'affidamento del minore, per un periodo massimo di tre mesi e può essere goduto in modo continuativo o frazionato.

#### 5. Congedo parentale

Il congedo parentale può essere utilizzato dai genitori adottivi o affidatari, alle stesse condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali, entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, qualunque sia l'età del minore e, in ogni caso, non oltre il compimento della maggiore età.

In caso di adozione di due o più minori avvenuta alla stessa data, il genitore può fruire dei mesi del congedo parentale per ciascun minore.

#### 6. Congedo di paternità

Il padre lavoratore dipendente ha diritto a fruire, alle stesse condizioni valide per il padre naturale, di 10 giorni di permessi obbligatori, entro i primi 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

#### 7. Riposi giornalieri

Il padre e la madre adottivi e affidatari hanno diritto a fruire dei riposi giornalieri secondo le stesse modalità previste per i genitori naturali, entro il 1° anno dall'ingresso del minore in famiglia e fino al raggiungimento della maggiore età del figlio.

In caso di adozione o affidamento di due o più minori entrati nella famiglia adottiva o affidataria nella stessa data, i periodi di riposo sono raddoppiati.

#### 8. Congedo per la malattia del figlio

Il congedo per la malattia del bambino è riconosciuto anche ai genitori adottivi o affidatari, per tutti gli eventi di malattia che si verificano entro il 6° anno di vita del bimbo. Tale periodo è invece limitato a 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio adottato o in affidamento di età compresa fra i 6 e gli 8 anni.

Se, all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo è utilizzabile nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.