1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANINSEI

per il personale della scuola non statale

ANINSEI Confindustria Federvarie
FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS-CONF.SAL

TESTO UFFICIALE

ANINSEI Confindustria Federvarie
Viale Pasteur, 10
00144 Roma
tel. 06.98353719 fax 06.89281380
segreteria@aninsei.it
www.aninsei.it

FLC CGIL
Via Leopoldo Serra, 31
00153 Roma
tel. 06.585480 - fax 06.58548434
organizzazione@flcgil.it
www.flcgil.it

CISL SCUOLA
Via Angelo Bargoni, 8
00153 Roma
tel 06.583111 - fax 06.5881713
cisl.scuola@cisl.it
www.cislscuola.it

UIL SCUOLA
Via Marino Laziale, 44
00179 Roma
tel. 06.7846941 - fax 06.7842858
segreteria nazionale@uilscuola.it
www.uil.it/uilscuola.it

SNALS-CONF.SAL
Via Leopoldo Serra, 5
00153 Roma
tel. 06.588931 - fax 06.5897251
info@snals.it
www.snals.it

Il giorno 3 marzo 2011 in Roma presso la sede dell'ANINSEI - Confindustria Federvarie

l'ANINSEI – Confindustria Federvarie, rappresentata da Luigi Sepiacci presidente, Enrico Pizzoli, Mauro Ghisellini, Giulio Massa, Goffredo Sepiacci e Giuseppe Toffanin,

e

- la FLC CGIL Domenico Pantaleo segretario generale, Luigi Rossi, Massimo Mari, Augusto Fossati, Maria Grazia Orfei, Silvano Olivotto e Mara Cecchetti;

- la CISL SCUOLA Francesco Scrima segretario generale e Elio Formosa;

- la UIL SCUOLA Massimo Di Menna segretario generale, Pino Turi, Pasquale Proietti e Adriano Enea Bellardini;

- lo SNALS-CONF.SAL Marco Paolo Nigi segretario generale, Roberto Mollicone e Silvestro Lupo;

hanno firmato la seguente ipotesi di CCNL 2010-2012 che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato nelle scuole non statali.

Abbreviazioni

Art.	Articolo
Artt.	Articoli
C.	Comma
CC	Codice Civile
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di lavoro
CdS	Contratto di solidarietà
CFL	Contratto Formazione e Lavoro
CTD	Contratto a tempo determinato
CPC	Codice di procedura civile
CTI	Contratto a tempo indeterminato
Dlgs	Decreto Legislativo
DM	Decreto Ministeriale
DPR	Decreto Presidente della Repubblica
EDR	Elemento Distinto Retribuzione
L.	Legge
OO.SS.	Organizzazioni Sindacali
RSA	Rappresentanza Sindacale Aziendale
RLS	Rappresentante Lavoratori per la sicurezza
RSU	Rappresentanze Sindacali Unitaria

PARTE PRIMA
Titolo I
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Il presente CCNL 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 CCNL 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 CCNL;
- 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 sulla opportunità di definire momenti di incontro per procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, alle prospettive di sviluppo, ai processi di ristrutturazione e di aggiornamento.

L'ANINSEI conferma come proprio impegno prioritario la salvaguardia dell'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento delle strutture operative.
Le OO.SS. della 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 dal CCNL
Le OO.SS. della 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 CCNL è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

Capo A - LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - 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. della scuola concordano sulla necessità di istituire:
- l'Ente Bilaterale;
- l'Osservatorio;
- la Commissione Paritetica-Bilaterale.

Art. 2 - Procedure per il rinnovo del CCNL

Almeno sei mesi prima della scadenza le Parti firmatarie comunicano, con raccomandata AR, formale disdetta del presente CCNL.
Entro sei mesi dalla scadenza del CCNL le Parti, che hanno inviato disdetta presentano la piattaforma a mezzo raccomandata AR. Entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma la parte datoriale avvia la trattativa per il rinnovo del CCNL.
Nel mese antecedente la scadenza del CCNL, 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 CCNL con decorrenza dal giorno successivo a quello di scadenza del contratto precedente, salvo diversa indicazione del CCNL.

Art. 3 - Ente Bilaterale Nazionale

Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale laico, le OO.SS. della scuola e l'ANINSEI firmatarie del presente CCNL 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.

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 laica.

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

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

L'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale è regolamentata da statuto e per CCNL.

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

L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore;
- 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;
- istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo paragrafo, nonché coordinare l'attività degli osservatori regionali;
- seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- 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, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- 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;
- promuovere forme di previdenza complementare.

Art. 4 - Osservatorio Nazionale

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.
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.
Nell'ambito degli osservatori sono costituite le seguenti sezioni:

a - Ambiente, igiene e sicurezza

Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro con vengono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio Nazionale e Regionale. A tal fine, la Sezione ambiente e sicurezza persegue i seguenti obiettivi:
- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni ambiente/RLS, delle RSA e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza.

b - Formazione

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

c - Formazione e qualificazione professionale

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

d - Sezione Mercato del Lavoro

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

e - Norma transitoria

Le parti convengono di demandare le materie e le competenze proprie dell'Ente Bilaterale, fino alla costituzione dello stesso, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo articolo 5.

Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

a - Commissione Paritetica Nazionale

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

Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente CCNL per:

- esaminare l'andamento dell'occupazione nel settore Scuola non statale laica, con particolare riferimento a quella giovanile;
- 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 CCNL qualora intervenissero modifiche strutturali della Scuola e/o degli esami disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro.

La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'ANINSEI o presso altra sede accettata dalle parti.

L'ANINSEI provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'Associazione ANINSEI o dalle Organizzazioni Sindacali facenti capo alle predette associazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.

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.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia dell'argomento.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.

In pendenza di procedure presso la Commissione, le OO.SS. della scuola e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale né legale.

La Commissione Paritetica Nazionale assume anche i compiti in materia di igiene e sicurezza.

b - Commissione Paritetica Regionale

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'ANINSEI;
- l'organismo è convocato su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCNL ed è presieduto, a turno, da un rappresentante delle OO.SS. della scuola e dall'ANINSEI.
Compiti della Commissione Paritetica Regionale:
- verificare l'esatta applicazione dell'art. 22.1 parte prima del presente CCNL e perciò delle assunzioni di personale docente a tempo determinato;
- esaminare le controversie inerenti l'applicazione contrattuale ed in particolare l'applicazione della L. 428/90 e della L.. 223/91 e delle relative procedure;
- verificare, in caso di conflitto, l'esattezza delle graduatorie di Istituto a seguito di riduzione di personale e/o di orario di lavoro;
- monitorare l'andamento dell'occupazione con particolare riguardo all'utilizzazione dell'apprendistato professionalizzante da parte delle istituzioni scolastiche adenti all'ANINSEI ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 parte prima del presente CCNL.
La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per contrattazione decentrata di cui all'art. 20 parte prima del presente CCNL.
La Commissione si sostituisce ed opera con le modalità previste nel Regolamento allegato come parte integrante del presente CCNL.
La Commissione Paritetica Regionale assume anche i compiti in materia di igiene e sicurezza.

Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale

Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL, le parti firmatarie si impegnano a privilegiare e a valorizzare il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi presso l'ANINSEI con l'assistenza:
- per i datori di lavoro, della stessa ANINSEI, attraverso i suoi rappresentanti;

- per i lavoratori, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali della Scuola FLC CGIL - CISL Scuola - UIL Scuola e dello SNALS Conf. SAL.

La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta comunicare contestualmente la controversia all'ANINSEI. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni.

Due copie del verbale saranno inviate dalle OO.SS. della scuola all'Ufficio del Lavoro competente per territorio e una copia all'ANINSEI - per gli effetti dell'art. 411, comma 3, e art. 412 CPC e art. 2113 CC come modificati dalla L. 533/71, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro. Le modalità di attuazione del tentativo di conciliazione in sede sindacale, di cui all'art. 67 Parte Seconda del presente CCNL, sono regolamentate dall'allegato 5, parte integrante del presente CCNL.

Art. 7 - Pari opportunità

In attuazione delle leggi nazionali e tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, vanno attivate 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.

Art. 8 - Tirocini formativi e stage

Qualora se ne riscontri l'opportunità, con separati accordi collettivi, le parti firmatarie del presente CCNL potranno disciplinare l'applicazione agli istituti di innovazioni legislative finalizzate all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, quali, ad esempio, tirocini formativi e di orientamento, stage, borse lavoro.

Art. 9 - Ammortizzatori sociali e contratti di solidarietà difensivi

Gli Istituti presso i quali sono in atto procedure di licenziamento collettivo e plurimo e per riduzione di personale di cui all'art. 60 Parte seconda del presente CCNL attivano le procedure per le tutele occupazionali e di

reddito previste dagli accordi sottoscritti tra l'ANINSEI e le OO.SS. FLC CGIL - CISL Scuola - UIL Scuola e SNALS-Conf.SAL, allegati n. 2 e n. 7 al presente CCNL e parte integrante dello stesso, indipendentemente dal numero degli addetti.

Art. 10 - Previdenza complementare

Le parti ribadiscono che il diritto dei lavoratori dipendenti dagli Istituti aderenti all'ANINSEI a poter disporre di un trattamento di pensione complementare, sia sancito per via contrattuale, così come previsto dalla normativa vigente e si impegnano a definire la materia entro la vigenza del presente CCNL.

Art. 11 - Igiene e sicurezza del lavoro

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso la applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative alla applicazione delle norme riguardanti i 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.
Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RLS, gli organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni e i diritti, le modalità di consultazione, le riunioni periodiche, l'informazione e la documentazione interna, le parti fanno esplicito riferimento agli accordi, parte integrante del presente CCNL, allegati n. 3 e 4.

Capo B - I DIRITTI SINDACALI

Art. 12 - Informazione

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza del servizio, l'ANINSEI e le scuole/istituti garantiscono una costante informazione preventiva alle OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL, nazionali e territoriali, firmatarie e alle RSA sugli atti che riguardano il personale dipendente, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi e la gestione del personale.

Art. 13 - Rappresentanza sindacale

Su iniziativa dei dipendenti stessi si costituiscono negli Istituti, rappresentanze sindacali aderenti alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente CCNL, ai sensi della L. 300/70.
Ogni rappresentanza sindacale ha diritto a 1 ora e trenta minuti, per anno scolastico, di permesso retribuito per singolo lavoratore in servizio.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 6 gg. lavorativi di anticipo alla gestione dell'Istituto dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS. della scuola e dalle RSA.
Il limite dei 6 giorni è ridotto a 3 nei casi in cui vi sia comprovata urgenza .
I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati all'Istituto per iscritto dalle OO.SS. della scuola cui aderiscono.

Art. 14 - Ritenute per sciopero

Per l'astensione dal lavoro proclamata dalle OO.SS. si effettua una ritenuta corrispondente all'effettiva quantità oraria dell'astensione medesima.

Art. 15 - Ritenute sindacali

L'Istituto provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.
Il sindacato provinciale fa pervenire agli Istituti:
a) elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
b) parte della delega firmata dal dipendente;
I contributi sindacali sono fissati nella misura percentuale sulla retribuzione dei singoli lavoratori secondo i deliberati degli organi dirigenti dei rispettivi sindacati; il contributo per l'intero anno è determinato convenzionalmente sulle retribuzioni in atto al 1 gennaio di ciascun anno per 13 mensilità.
La delega decorre dalla data indicata nella stessa delega permanente, salvo revoca scritta del lavoratore. L'istituto opererà la trattenuta del contributo sindacale a partire dalla data indicata nella delega.

Art. 16 - Assemblea

I dipendenti degli Istituti potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, in locali idonei indicati dalla Direzione o in altre sedi esterne su indicazione delle OO.SS. della scuola territoriali firmatarie del presente CCNL.
L'assemblea viene convocata dalle RSA e/o dalle OO.SS. della scuola territoriali firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di 10 ore nell'anno scolastico.
Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL, hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della scuola o in altra sede.
Le richieste di assemblea devono pervenire 5 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della Scuola ed informa, mediante circolare, i lavoratori per consentirne la partecipazione.
Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. della scuola possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.
All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS..

La richiesta presentata dai componenti delle RSA o dalle OO.SS. della scuola dovrà contenere:
- luogo, data, ora e durata dell'assemblea;
- ordine del giorno;
- eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS..

Il diritto di partecipazione è per ciascun lavoratore di 10 ore in orario di lavoro per anno scolastico con corresponsione della normale retribuzione.
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.
Le OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL, possono indire, congiuntamente o singolarmente, assemblee sindacali territoriali che interessano lavoratori di più istituti aderenti all'ANINSEI. In tal caso le OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL indicheranno il luogo, l'ora, la sede, e la durata delle assemblee. Al personale viene garantita la partecipazione e il tempo di spostamento è considerato a tutti gli effetti permesso retribuito ai sensi della L. 300/70 a carico dell'orario massimo di cui al comma 2.

Art. 17 - Permessi per Dirigenti Sindacali provinciali, regionali e nazionali

I Dirigenti e i componenti degli organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL hanno diritto a permessi retribuiti nel limite massimo complessivo di 12 gg. per anno scolastico.

Art. 18 - Affissioni

I RR.SS.AA. o, in mancanza, le OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCN.L. potranno affiggere, in appositi spazi predisposti e indicati dalla Direzione e ad essi accessibili e ben visibili a tutti i lavoratori, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

Art. 19 - Costituzione delle RSU

Le Organizzazioni Sindacali FLC-CGIL/CISL-Scuola/UIL-Scuola e SNALS-Conf.SAL hanno raggiunto intese riguardanti la costituzione di rappresentanze sindacali su base elettiva, alle quali intendono conferire attraverso il CCNL poteri e diritti già spettanti, a norma della legislazione vigente, alle rappresentanze sindacali di Istituto.
Le Organizzazioni Sindacali FLC-CGIL/CISL-Scuola/UIL-Scuola e SNALS-Conf.SAL si impegnano ad emanare il relativo regolamento di attuazione entro 3 mesi dalla firma del presente CCNL.
Le suddette Organizzazioni sottolineano la caratteristica di tale intesa aperta all'adesione di altre Organizzazioni Sindacali che vogliano perseguire l'obiettivo che precede.

L'ANINSEI si impegna a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal protocollo di accordo che prevede la costituzione delle RSU e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi la elezione della rappresentanza sindacale unitaria, nonché a riconoscere alle costituite RSU diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali dei sindacati firmatari del presente protocollo di accordo e di tutti quelli che ad esso vorranno aderire esplicitamente.
Le Parti si impegnano a rivedere l'applicazione di tale norma alla luce di quanto verrà concordato dalle Parti Sociali relativamente alla nuova struttura contrattuale e alla riforma della rappresentanza.

Titolo II
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 20 - Secondo Livello di Contrattazione

Il CCNL costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione regionale.
Tra l'ANINSEI e le OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL, è prevista la contrattazione decentrata, su base regionale, di secondo livello per le materie riguardanti in particolare:
- qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente CCNL;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi scolastici e sulla base di interventi legislativi a sostegno della scuola non statale paritaria, ivi comprese le erogazioni per il diritto allo studio;
- indennità di trasferta;
- materie previste dagli articoli del presente CCNL;

Le eventuali richieste relative al punto suddetto presentate all'ANINSEI di competenza dalle strutture sindacali, saranno altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL e all'ANINSEI nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente CCNL.
Nell'ambito della contrattazione decentrata a livello regionale al fine di armonizzare le esigenze didattico-organizzative degli istituti, le parti individuano le seguenti materie che vengono delegate alle RSA/RSU o in assenza alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL che concorrono alla definizione del contratto integrativo di istituto con riferimento:
- distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione per il personale non docente;
- criteri di distribuzione dell'orario di lavoro del personale docente ed educativo;
- criteri di distribuzione delle ferie per il personale non docente ed educativo;
- eventuali indennità temporanee a figure non previste e non obbligatorie per legge;
- valorizzazione dei risultati conseguiti negli istituti attraverso l'erogazione di integrazioni economiche al personale;
- organizzazione del lavoro del personale;
- indennità di trasferta.

La contrattazione di Istituto decentrata deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.
Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale, sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati

fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività eccedenti quelli già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi del CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto.
Sono titolari della contrattazione integrativa e decentrata d'Istituto le RSA se presenti o le OO.SS. della scuola territoriali firmatarie del presente CCNL.

Le norme del presente articolo si applicano anche in istituti con meno di 15 dipendenti, qualora tra le parti si ravvisi la necessità congiunta di giungere alla definizione di accordi decentrati per il migliore funzionamento della struttura scolastica.

Art. 21 Durata e decorrenza degli Accordi di Secondo livello ed elemento perequativo di garanzia retributiva

La Contrattazione di secondo livello, regionale e/o di Istituto, ha inizio entro 30 giorni dalla firma del presente CCNL e deve concludersi entro 60 giorni dalla firma del presente CCNL.

In carenza di contrattazione di secondo livello a tutto il personale a tempo pieno viene corrisposto un elemento perequativo di garanzia retributiva pari a:

livelli 1 - 2 - 3	€ 100,00
livelli IV - V - VI - VII	€ 120,00
livelli VIIIA - VIIIB	€ 140,00

da erogarsi, a titolo di una tantum, entro il 31 luglio 2011. Tali importi vengono riproporzionati sull'orario di lavoro per i lavoratori part-time.
Gli accordi di Secondo livello hanno lo stesso termine di durata del CCNL e rimangono comunque in vigore sino alla successivo accordo di Secondo livello.

Titolo III
I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 22 - Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle istituzioni di cui al successivo articolo 1 parte seconda. Sfera di applicazione, è di natura subordinata a tempo indeterminato. È consentito il contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del Dlgs 368/01, della L. 247/07 e nel rispetto delle successive norme contrattuali.

22.1 - Apposizione del termine e contingente

a - È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, in particolare :

- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno (campi scuola, colonie, ecc.) ;
- punte di più intensa attività amministrativa, burocratico-gestionale, tecnica connessa alla sostituzione, alla modifica, all'adempimento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità e di controllo di gestione;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'istituto stesso;
- per la partecipazione a progetti di lavoro socialmente utili;
- per l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Inoltre è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato nella seguente ipotesi:

- personale docente non abilitato. Ai sensi della Lettera circolare MIUR prot. 2668 del 29/10/2001 "in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, debitamente confermata dagli Uffici Scolastici Regionali, i gestori delle scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, in analogia a quanto previsto per le scuole statali."

Il suddetto personale è assunto con contratto a tempo indeterminato a far data dall'acquisizione del titolo abilitante e l'anzianità di servizio decorre dalla data di prima assunzione.

La percentuale massima dei contratti a tempo determinato non potrà superare il 30% del personale in servizio presso l'Istituto, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione decentrata.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo integrativo stipulato con le RSA/RSU e/o le OO.SS. della scuola territoriali firmatarie del presente CCNL, la percentuale massima dei lavoratori da assumere con contratto a

termine, di cui al successivo comma, può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze della Scuola.

b - È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, in particolare nei casi previsti dalla ex L. 230/62 , ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, servizio militare, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti punti 22.1.a e 22.1.b è priva di effetto se non risulta direttamente da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente, la data di presunta scadenza del rapporto e nei casi di cui al punto 22.1.b il nominativo del lavoratore assente.

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

22.2 - Divieti della stipula di contratti a termine

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/91 e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale dello stesso livello e mansione.
- presso gli Istituti nei quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi di cui all'Allegato 2, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte degli istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del Dlgs 81/08, e successive modificazioni ed integrazioni.

22.3 - Disciplina della proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.

La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stesso livello per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano eventuali proroghe, è a carico del datore di lavoro.

22.4 - Scadenza del termine.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente punto 22.3, 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.
Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

22.5 - Successione dei contratti
Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi del precedente punto 4, entro un periodo di 10 giorni per contratti di durata non superiore ai 6 mesi e trenta giorni lavorativi dalla data di scadenza, per contratti superiori a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza aleuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

22.6 - Criteri di computo
I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della L. 300/70.

22.7 - Esclusioni
Sono esclusi dal campo di applicazione del presente accordo sui contratti a termine, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:
- i contratti di lavoro somministrato;
- i contratti di apprendistato;
- le attività di stages e tirocinio.

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

22.9 - Formazione
Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del Dlgs 81/08 e successive modifiche e integrazioni

22.10 - Diritto di precedenza e informazione
I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in riferimento a contratti stipulati ai sensi della ex L. 230/62 e della ex L. 56/87, mantengono presso lo stesso datore di lavoro, a parità di professionalità nella medesima qualifica e livello, il diritto di precedenza qualora si verificassero nuove assunzioni.

Il diritto di precedenza si estingue con il rifiuto del lavoratore o allo scadere di un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.
Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal presente CCNL per il personale a tempo indeterminato.
Annualmente l'ANINSEI fornisce alle OO.SS. della scuola territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero ed i motivi dei contratti a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 23 - Apprendistato

Le OO.SS. della scuola firmatarie del presente CCNL e l'ANINSEI, considerata la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte dalla L. 196/97 e dal Dlgs 276/03, riconoscono nell'istituto dell'apprendistato uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.
Il contratto di apprendistato è definito dalla vigente normativa secondo le seguenti tipologie:

- contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui al precedente comma, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, mentre per quanto riguarda le altre forme di apprendistato le parti si impegnano ad incontrarsi qualora verrà definito il quadro normativo generale.

Art. 24 - Apprendistato professionalizzante

L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dalla L. 25/55, dal DPR 16/56, dalla L. 196/97 e dall'art. 68 della L.144/99 e relativo regolamento e dal DLgs 276/03.
I contratti di apprendistato sono soggetti al preventivo visto della Commissione paritetica regionale di cui all'art. 5.b, da rilasciare entro 15 gg dalla convocazione della Commissione.

24.1 - Assunzione

Gli Istituti aderenti all'ANINSEI possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

24.2 - Percentuale di conferma.

Gli Istituti 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.

24.3 - Qualifiche e Mansioni

Area prima: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari
livello II, III e IV.
Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione
livello III educatrici ed educatori di asilo nido nel limite del 50% del personale in servizio.

24.4 - Il Tutor

Qualora sia prevista la presenza di un tutore, la funzione potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti.
Le Scuole che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1 dell'art. 4, del D. M. 8 aprile 1998, indicano alla regione e/o ispettorati provinciali la persona che svolge funzione di tutore al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
L'attività di tutoring è considerata a tutti gli effetti attività di docenza.
L'indennità per l'attività di tutoring, in caso di personale dell'Area prima, è pari alla differenza tra il livello di appartenenza e il IV livello limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico.
Nel caso in cui il tutor sia inquadrato nel IV livello ha diritto ad un'indennità pari a euro 50,00 mensili.

24.5 - Durata del rapporto

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

II livello:	36 mesi;
III livello:	36 mesi;
IV livello:	48 mesi.

24.6 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro al termine del contratto di apprendistato trasforma il rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello acquisito.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per qualificarsi.
L'istituto ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

24.7 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata dall'art. 11, parte seconda del presente CCNL.

24.8 - La formazione dell'apprendista

Le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione in applicazione dall'art. 1 del DM del Lavoro 8 aprile 1998 e dalla circolare 16 luglio 1998, n. 93.
Le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate dal DM del Lavoro del 8 aprile 1998 di applicazione delle norme di cui all'art. 16 della L. 196/97 ed è interna ai sensi della legislazione vigente.
Entro 3 mesi dalla firma del presente CCNL le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa nel limite minimo di 120 ore.

24.9 - Trattamento economico

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ed allo stesso trattamento retributivo così parametrato:
- primo semestre: 90% della retribuzione globale in atto;
- secondo semestre: 95% della retribuzione globale in atto;
- dal 13mo mese: 100% della retribuzione globale in atto.

A conclusione del periodo di apprendistato, il lavoratore viene assunto a tempo indeterminato e percepirà la retribuzione prevista per il livello di inquadramento di cui al successivo art. 10 parte seconda.
Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia, in caso di malattia al lavoratore con rapporto di apprendistato è corrisposta, per un massimo di 3 mesi per anno scolastico, una retribuzione pari alla quota di integrazione corrisposta ai sensi dell'art. 38 parte seconda.

Art. 25 - Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato, nel rispetto dell'Accordo interconfederale del 16 aprile 1998 e successivi rinnovi, per qualifiche e mansioni non appartenenti all'area educativa e docente, nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:
- per particolari punte di attività;
- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;

- per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nella Scuola.

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.

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

L'ANINSEI comunica preventivamente alle RSA od in loro assenza alle OO.SS. della scuola territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare ed il motivo del ricorso degli stessi.

Annualmente, l'Istituto che utilizza il contratto di somministrazione è tenuto a fornire alle OO.SS. della scuola territoriali, firmatarie del presente CCNL, 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.

PARTE SECONDA
Titolo I
SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione del CCNL

Il presente CCNL Collettivo Nazionale di Lavoro contempla, disciplina e tutela in maniera unitaria i rapporti di lavoro a tempo indeterminato tra le imprese educative, formative o scolastiche paritarie e non paritarie di Enti o privati che svolgono attività in Italia e all'estero qui di seguito specificate, ed il relativo personale dipendente:

- accademie di arte drammatica
- accademie di belle arti
- asili nido, micro-nidi e ludoteche
- conservatori di musica
- convitti
- corsi di aggiornamento e formazione continua
- corsi di cultura vari
- corsi di doposcuola
- corsi di preparazione universitaria
- scuole dell'infanzia
- scuole di danza
- scuole di italiano per stranieri
- scuole di musica
- scuole e corsi a distanza
- scuole e corsi di attività integrative scolastiche
- scuole e corsi di formazione professionale senza finanziamento pubblico
- scuole e corsi di istruzione professionale
- scuole e corsi di libera arte
- scuole e corsi di lingue
- scuole e corsi di preparazione agli esami
- scuole e corsi parauniversitari e accademie
- scuole e corsi post-secondari
- scuole interpreti e traduttori e per mediatori linguistici
- scuole per corrispondenza
- scuole primarie
- scuole secondarie di I e II grado
- scuole speciali per minori
- università private

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

La normativa del presente CCNL, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va esteso, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1 gennaio 2010 ed ha vigore fino a tutto il 31 dicembre 2012.
Per la economica valgono le decorrenze di cui all'Art. 21 Parte prima e agli Artt. 18, 20 Parte seconda.
In caso di disdetta il presente CCNL resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo CCNL.

Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente CCNL in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto i precedenti contratti salvo le norme espressamente richiamate.

Art. 4 - Ambito del rapporto

Ai fini del presente CCNL l'Istituto è il complesso delle attività educative, scolastiche e formative organizzate da Enti e privati.
L'Istituto è retto dal legale rappresentante, il quale ha la responsabilità dei rapporti con i terzi.
Il legale rappresentante provvede all'organizzazione dell'Istituto e ne determina l'indirizzo e il progetto educativo.
Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento per la formazione dei discenti nel rispetto della loro coscienza morale e civile e degli indirizzi programmatici dell'Istituto, nel rispetto delle norme costituzionali.
Nell'ambito dell'indirizzo dell'Istituto i docenti partecipano con la direzione della scuola alla determinazione del programma e alle iniziative educative, nel rispetto delle finalità dell'istituto e nell'interesse dell'impresa.

Titolo II
CLASSIFICAZIONE

Art. 5 - Classificazione

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

Area prima: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari (ATA)

I livello

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

- accudienti;
- addetti alle pulizie;
- bidelli;
- personale di fatica;
- inservienti ai piani;
- lavoranti di cucina;
- addetti alle mense;
- custodi-portieri;
- accompagnatori di bus;
- addetti alla manutenzione ordinaria;
- addetti al giardino;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

II livello

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

- guardarobieri;
- autisti bus;
- infermieri;
- assistenti all'infanzia;
- assistenti di scuola d'infanzia
- assistenti alle colonie ed ai convitti;
- portieri-centralinisti;
- tecnici di caldaie;
- operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'archivio e del protocollo, alla predisposizione degli atti inerenti l'ufficio di segreteria, all'assolvimento dei servizi esterni connessi con il proprio lavoro, provvedendo, ove presente,

all'insieme delle operazioni riguardanti la gestione del magazzino, la verifica e la conservazione delle merci;

- bagnini;
- modelli viventi;
- infermieri generici;
- camerieri specializzati nel settore per mansione unica;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

III livello

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate;

- Cuochi;
- capisala e camerieri con diploma di scuola alberghiera;
- assistenti ai tecnici di laboratorio;
- operatore di biblioteca;
- applicati di segreteria: personale addetto prevalentemente ad effettuare prestazioni ed attività nel campo amministrativo, contabile, tecnico e didattico-organizzativo, esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso, sulla base di istruzioni del segretario-coordinatore amministrativo, ove presente, o del Direttore, del Preside e del Gestore dell'istituto nella predisposizione di atti amministrativo-contabili e negli adempimenti didattico-organizzativi;
- infermieri professionali;
- aiuti economi amministrativi;
- aiutanti tecnici di laboratorio;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

IV livello

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono attività per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni

- segretari amministrativi: personale che, con funzioni di coordinamento in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni sulla base di direttive di massima impartite dalla Direzione o dal gestore e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile-amministrativo e didattico-organizzativo, adottati nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato a

svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi nonché controllare la correttezza giuridica degli atti prodotti;

- addetti al telemarketing;
- coordinatori e tutor

V livello

Sono inquadrati i lavoratori che in una struttura organizzativa di elevata complessità subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione dell'ente gestore dell'istituto hanno la responsabilitàdi specifici settori tecnici o organizzativi. È richiesto il titolo di laurea attinente al settore di cui sono responsabili.

Area seconda: servizi di istruzione, di formazione ed educazione

III livello

Sono inquadrati i lavoratori che eseguono mansioni complesse e articolate, che richiedono una presenza o compresenza in aula o laboratorio, per l'espletamento di attività educative - formative in genere comprese quelle del personale che in strutture convittuali curino la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari.

- educatrici ed educatori di asilo nido,
- istruttori in attività parascolastiche, sportive e colonie;
- operatori di ludoteea;

IV livello

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di varia natura, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare e per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado o di una qualifica professionale con esperienza lavorativa nel settore di almeno tre anni.

- docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura;
- docenti in doposcuola, in attività integrative scolastiche;
- docenti in corsi per corrispondenza;
- docenti in corsi a distanza;
- docenti di scuola dell'infanzia;
- educatori di convitto,
- assistenti sociali;

V livello

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e concorrono al conseguimento di obiettivi formativi, culturali, scientifici o professionali, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare. E richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica.

- docenti di scuola primaria;
- docenti in corsi di preparazione agli esami;
- docenti in corsi di istruzione professionale;
- docenti in corsi di lingue;
- insegnanti tecnico-pratici negli istituti industriali, professionali e assistenti di chimica e fisica, ottica, odontotecnica;
- lettori di lingua madre in parziale o totale presenza di docenti;
- oltre a tutte lc mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

VI livello

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

- docenti in scuole secondarie di I grado e II grado paritarie e non paritarie, con l'esclusione fra queste ultime dei corsi di preparazione agli esami, che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento;
- docenti di educazione fisica, tecnica artistica e musicale;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

VII livello

Sono inquadrati lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione: docenti in scuole e corsi per interpreti e traduttori, scuole e corsi post-secondari, istituti para-universitari, scuole speciali per minori, accademie di belle arti, di danza, di arte drammatica e conservatori di musica.

Area terza: servizi direttivi

VIII A livello

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità

educativa-formativa la cui struttura organizzativa non sia complessa. È richiesto almeno il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

- Direttori (Coordinatori delle attività educative e didattiche) di asilo nido, di scuole dell'infanzia e primarie, di corsi di corrispondenza, di corsi liberi e di arte, di corsi di istruzione professionale, di corsi di lingue e di cultura varia;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

VIII B livello

Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale ed hanno in via continuativa la responsabilità di unità scolastiche la cui struttura organizzativa è di elevata complessità. È richiesto il titolo di laurea e di abilitazione in conformità alla unità scolastica di cui sono responsabili.

- Presidi (Coordinatori delle attività educative e didattiche) di scuole secondarie di I e II grado paritarie e non paritarie; presidi di scuole e corsi di preparazione agli esami; rettori di convitto;
- oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

Art. 6 - Mutamenti di qualifica

Nel caso in cui il personale sia incaricato, per 6 giorni lavorativi consecutivi, di funzioni pertinenti ad un livello superiore sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro.
Quando il periodo superi i 3 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.
Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza.
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 differenza di retribuzione.

Art. 7 - Mansioni promiscue

Quando il dipendente non docente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile 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. Per tutti gli altri casi la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle retribuzioni calcolate indipendentemente e proporzionalmente per ciascuna mansione svolta.

Titolo III
ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 8 - Assunzione

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia, l'assunzione del personale viene effettuata dal legale rappresentante dell'istituto, mediante sottoscrizione del contratto individuale, redatto in duplice copia, una per il lavoratore, l'altra per l'istituto. Il CCNL individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente CCNL e dal regolamento interno dell'istituto ove esista. Esso deve inoltre contenere:

- la natura del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, nei limiti indicati nell'art. 12 parte seconda;
- il livello, la qualifica, le mansioni e, nel caso di personale docente, le materie di insegnamento distintamente per ciascun corso funzionante, anche se nel medesimo plesso scolastico;
- l'orario di lavoro;
- il trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, anche la data di cessazione, la motivazione dell'assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;
- la sede di lavoro o, in mancanza, la sede o il domicilio del datore di lavoro.

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

- carta di identità o documento equipollente;
- codice fiscale;
- codice individuale del lavoratore agli effetti della disposizione assicurativa INPS se posseduto;
- certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
- ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.

Per l'assunzione di cittadini stranieri l'istituto dovrà chiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

Entro 10 giorni dall'assunzione il datore di lavoro esplica gli obblighi di cui al Dlgs 147/07. L'istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 9 - Tirocinio e stage

L'attività di tirocinio autorizzata dalla competente autorità scolastica, o derivante da accordi o convenzioni con altri enti o soggetti pubblici e

privati, non comporta per il tirocinante ai fini del presente CCNL alcun riconoscimento normativo e/o economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.
Non è consentito adibire il tirocinante ad attività lavorativa con responsabilità diretta.
Lo stage è regolato dalla L. 236/93 e dalla L. 196/97 e viene attivato in tutti i casi in cui il Gestore riterrà di assumere la necessaria intesa con l'Agenzia del lavoro regionale o altri soggetti a cui spetta l'avviamento al lavoro.

Art. 10 - Assunzione personale in servizio nella scuola statale

Non è permesso assumere personale in servizio a tempo indeterminato presso la scuola statale.
Il personale assunto nella scuola statale è obbligato ad optare. L'assunzione comporta l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 54 parte seconda.
Sono fatte salve le disposizioni di legge sul part-time, con i limiti e nel rispetto delle compatibilità degli orari.

Art. 11 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova, del dipendente assunto a tempo indeterminato, indipendentemente dal suo orario settimanale che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare:

I e II livello:	30 giorni
III livello:	60 giorni
IV, V, VI e VII livello:	4 mesi
VIII A e VIII B livello:	6 mesi
Personale a tempo determinato	1 mese, per tutti i livelli
Personale in apprendistato:	
II e III livello:	30 giorni
IV livello:	60 giorni

Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 1825/24, convertito in L. 562/26, il periodo indicato per i livelli IV, V, VI, VII e VIII A e B deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.
Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL compresi T.F.R., 13ma mensilità e ferie.
Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.
Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova gli verrà computato ad ogni effetto.
I dipendenti che abbiano maturato una anzianità uguale o superiore al periodo di prova e siano stati licenziati per riduzione di personale, in caso

di riassunzione con le stesse mansioni, non devono ripetere il periodo di prova.
Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio e 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.

Art. 12 - Part-time

a - Norme di carattere generale
Ai sensi del Dlgs 61/00 e del Dlgs 100/01 e della L. 247/07, gli Istituti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
Al personale educativo di asilo nido e al personale docente di scuole dell'infanzia, primarie e secondarie 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.
Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'articolo relativo alle assunzioni.
Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
Il rapporto di lavoro part time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.
Nei casi previsti dall'art. 33 parte seconda 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.
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.
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, nonché indennità di contingenza.
Il personale dipendente a part time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full time.
La 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.
Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodo brevi e per esigenze momentanee e straordinarie,oltre l'orario settimanale concordato,

il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part time di tipo orizzontale.
Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part time concordate è ammesso nella misura massima del 15% dell'orario part time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come ordinario.
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.
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

La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale comporta una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto pari al 15%.
Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione della fascia oraria, quando ricorrano comprovati motivi.

Art. 13 - Reimpiego

L'istituto, prima di procedere a nuove assunzioni deve:
a) completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto dal successivo art. 32 parte seconda;
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. Il lavoratore conserva tale diritto nei 24 mesi successivi alla data del licenziamento, durante i quali è tenuto a comunicare eventuali variazioni di indirizzo;
c) 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.
Al fine di estendere su base provinciale quanto previsto al punto b, l'Istituto comunica i nominativi del personale licenziato alle commissioni paritetiche regionali che provvedono a redigere appositi elenchi da inviare agli Istituti.

Art. 14 - Trasferimento di Istituto o di suo ramo di azienda

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituto o di suo ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato

in concreto, si applicano le norme previste della L. 428/90 e dal Dlgs 18/01, e il rapporto di lavoro del personale interessato al trasferimento continua ad essere disciplinato dal presente CCNL e successivi rinnovi.

Titolo IV
TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 15 - Retribuzione mensile

La retribuzione mensile lorda è composta dai seguenti elementi:
- paga base;
- indennità di contingenza;
- salario di anzianità;
- eventuale super-minimo e salario accessorio
- elemento perequativo di garanzia retributiva di cui all'Art. 21 Parte prima del presente CCNL.

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 5 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come previsto al successivo art. 16 parte seconda.
Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate come pure per tutte le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola.
Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 29 parte seconda la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.
Agli Educatori di convitto l'Istituto può chiedere di prestare vigilanza notturna nel convitto e/o di consumarvi i pasti.
Ai dipendenti di cui al comma precedente sarà corrisposta una indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a due ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva verrà conteggiata ai fini della 13ma, della malattia e del TFR. La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.

Art. 16 - Prospetto paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 4/53, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga, nel quale dovranno essere specificati le generalità del lavoratore, il livello di 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 altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga, da consegnare al dipendente contestualmente alla retribuzione, deve recare l'intestazione dell'ente gestore.

Art. 17 - Tredicesima mensilità

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.

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.
Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più o in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro ordinario medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.
Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate ad un mese intero.

Art. 18 - Retribuzione tabellare

Le retribuzioni minime spettanti per il triennio 2010-2012 sono quelle risultanti dalle seguenti tabelle:

Livelli	Retribuzione CCNL 2006-2009	Retribuzione CCNL 2010-2012		
	dal 01/09/2009	dal 01/03/2011	dal 01/09/2011	dal 01/09/2012
I	€ 1.031,31	€ 1.064,59	€ 1.089,55	€ 1.122,83
II	€ 1.055,93	€ 1.090,00	€ 1.115,55	€ 1.149,62
III	€ 1.106,91	€ 1.142,63	€ 1.169,42	€ 1.205,14
IV	€ 1.163,01	€ 1.200,54	€ 1.228,69	€ 1.266,22
V	€ 1.239,64	€ 1.279,64	€ 1.309,64	€ 1.349,64
VI	€ 1.239,64	€ 1.279,64	€ 1.309,64	€ 1.349,64
VII	€ 1.258,62	€ 1.299,23	€ 1.329,69	€ 1.370,30
VIII A	€ 1.319,31	€ 1.361,88	€ 1.393,81	€ 1.436,38
VIII B	€ 1.391,23	€ 1.436,12	€ 1.469,79	€ 1.514,68

Livelli	Retribuzione CCNL 2006-2009	Retribuzione incrementi		
	dal 01/09/2009	dal 01/03/2011	dal 01/09/2011	dal 01/09/2012
I	€ 1.031,31	€ 33,28	€ 24,96	€ 33,28
II	€ 1.055,93	€ 34,07	€ 25,55	€ 34,07
III	€ 1.106,91	€ 35,72	€ 26,79	€ 35,72
IV	€ 1.163,01	€ 37,53	€ 28,15	€ 37,53

V	€ 1.239,64	€ 40,00	€ 30,00	€ 40,00
VI	€ 1.239,64	€ 40,00	€ 30,00	€ 40,00
VII	€ 1.258,62	€ 40,61	€ 30,46	€ 40,61
VIII A	€ 1.319,31	€ 42,57	€ 31,93	€ 42,57
VIII B	€ 1.391,23	€ 44,89	€ 33,67	€ 44,89

Art. 19 - Indennità di contingenza

L'importo della indennità di contingenza maturata al 30 novembre 1991 comprensiva dell'EDR è inglobata nella retribuzione tabellare di cui all'art. 18 parte seconda.

Art. 20 - Salario d'anzianità

A tutto il personale che al 1 gennaio 2012 abbia maturato due anni di servizio ininterrotto presso lo stesso Istituto è corrisposto mensilmente a partire dal 1 gennaio 2012 un salario di anzianità di 10,00 euro.
A tutto il personale che al 1 gennaio 2012 abbia maturato sei anni di servizio ininterrotto presso lo stesso Istituto è corrisposto mensilmente a partire dal 1 gennaio 2012 un salario di anzianità di 20,00 euro.
A tutto il personale che al 1 gennaio 2012 abbia maturato otto anni di servizio ininterrotto presso lo stesso Istituto è corrisposto mensilmente a partire dal 1 gennaio 2012 un salario di anzianità di 35,00 euro.
A tale ultima somma va aggiunto quanto eventualmente già percepito mensilmente per scatti di anzianità precedentemente maturati.
Il salario di anzianità è riproporzionato sulla base dell'orario di lavoro settimanale individuale, ridotto o part time.

Art. 21 - Commissione d'esame

Ai docenti chiamati a far parte delle commissioni di esame di ammissione, di idoneità, di licenza media viene una indennità giornaliera di 15,00 euro complessive per le prime 5 ore.
Tale indennità viene incrementata di 5,00 euro per ogni ora o frazione di ora successiva.
L'indennità viene corrisposta per tutti i giorni di effettiva presenza nelle commissioni d'esame.
I compensi dei Commissari interni componenti delle commissioni d'Esame di Stato sono a carico dello Stato.

Art. 22 - Indennità di funzione

Al personale docente con incarico temporaneo di coordinamento e/o vice presidenza è corrisposta una indennità mensile per la durata dell'intero mandato pari alla quota oraria lorda dei livelli VIIIA e VIIIB per il numero delle ore settimanali allo scopo destinate, corrisposta a fronte del maggior carico orario settimanale.

Art. 23 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

La quota oraria giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione mensile per 26.
La quota oraria mensile viene determinata come segue:
- per i dipendenti a 38 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 165;
- per i dipendenti a 36 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 156;
- per i dipendenti a 34 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 147;
- per i dipendenti a 32 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 139;
- per i dipendenti a 24 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 104;
- ~~per i dipendenti a 23 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 100;~~
- ~~per i dipendenti a 21 ore settimanali: retribuzione mensile diviso 91;~~
- per i dipendenti a 18 ore settimanali: retribuzione mensili diviso 78.

Art. 24 - Sostituzione di lavoratori assenti

La misura di retribuzione contemplata dal presente CCNL si applica anche nei confronti del personale assunto per supplire il personale assente, nei casi espressamente previsti dalla legge e dal presente CCNL.
La supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente CCNL, ha carattere di assunzione a tempo determinato.

Art. 25 - Supplenze personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente CCNL e dalla legge, la supplenza deve essere proposta con contratto a termine prima al personale già in servizio con orario parziale, compatibilmente con l'orario delle lezioni, e poi a personale esterno.
Le misure di retribuzione contemplate nel presente CCNL si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato.
Quando la supplenza è affidata al personale già in servizio le ore di lavoro eccedenti l'orario assegnato vengono considerate lavoro aggiuntivo a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali. Le ore eccedenti l'impegno massimo previsto dall'art. 29 parte seconda sull'orario di lavoro vengono retribuite con la paga tabellare individuale come previsto dall'art. 31 parte seconda.
Anche ai supplenti, secondo la quota parte, vengono corrisposte la 13ma mensilità, il T.F.R. ed i giorni di ferie maturate.

Art. 26 - Trattamento previdenziale

Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in materia.
In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 352/78, convertito nella L. 467/78, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'INPS,

contenente l'estratto conto delle retribuzioni corrisposte nell'anno solare precedente.
Fermi restando i termini di consegna della denuncia all'INPS, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto della cessazione stessa, copia della denuncia riservata al lavoratore.
Gli istituti dovranno provvedere ad accendere apposita polizza INAIL come previsto dal DPR 1124/65.

Titolo V
TRATTAMENTO CONVITTUALE

Art. 27 - Trattamento convittuale

L'Istituto ha la facoltà di richiedere al personale, salvo adesione del lavoratore, di vivere nell'istituto.
Il vitto sarà quello stabilito per la comunità.
Gli alloggi saranno disposti in camere singole ove le strutture lo consentano.
Detti servizi verranno pagati dagli interessati secondo i valori stabiliti all'atto dell'assunzione e aggiornati all'inizio di ogni anno scolastico in relazione all'aumento del costo della vita.

Art. 28 - Vitto e alloggio

L'istituto può concedere, con facoltà di revoca, motivata con preavviso di 15 giorni per il vitto e due mesi per l'alloggio, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati.
Il tempo della fruizione del pasto per il personale che effettua assistenza e vigilanza durante il momento della refezione è considerato orario di lavoro.

Titolo VI
DURATA DEL LAVORO

Art. 29 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è di:

- 38 ore settimanali per:

- personale ATAdell'Area prima livelli I, II, III, IV e V e personale direttivo dell'Area terza livelli VIII A e VIII B

- 36 ore settimanali per:

- educatori di asilo nido
- operatori di ludoteca
- educatori di convitto
- istruttori in attività parascolastiche sportive e colonie
- assistenti sociali

L'orario di lavoro si intende comprensivo di tutte le attività connesse alla loro funzione.

- 34 ore settimanali per:

- docenti di scuola dell'infanzia (IV livello)

- 32 ore settimanali per:

- modelli viventi

- 24 ore settimanali per:

- docenti di scuola primaria (V livello)
- lettori di lingua madre in totale o parziale presenza di docenti.

- 23 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1196 ore per:

- docenti inquadrati al IV livello e al V livello impegnati in:
  - corsi liberi e di preparazione agli esami;
  - corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura;
  - in doposcuola, in attività integrative scolastiche;
  - corsi per corrispondenza;
  - corsi a distanza;
  - corsi di istruzione professionale;
  - corsi di lingue;

- 21 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1091 ore per:

- docenti inquadrati al VII livello impegnati in:
- scuole e corsi per interpreti e traduttori
- scuole e corsi post-secondari
- istituti para-universitari
- scuole speciali per minori,
- accademie di belle arti, di danza, di arte drammatica e conservatori di musica.

- 18 ore settimanali

- per i docenti in scuole secondarie di I grado e II grado paritarie e non paritarie, con l'esclusione fra queste ultime dei corsi di preparazione agli esami, che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di laurea e l'abilitazione all'insegnamento (VI livello);
- per i docenti di educazione fisica, tecnica, artistica e musicale (VI livello);
- per i docenti in scuole secondarie di I e II grado legalmente riconosciute che insegnino materie per le quali sia richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Oltre all'orario di insegnamento e alle attività strettamente collegate il personale docente delle scuole dell'infanzia, primarie, delle scuole secondarie di I e II grado paritarie e non paritarie, è tenuto ad effettuare tutte le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola per un numero di ore non superiore alle 110 nell'anno, quali:

a) colloqui con i genitori;
b) consigli di classe;
c) scrutini periodici e finali;
d) riunioni interdisciplinari dei vari corsi;
e) attività di aggiornamento e programmazione;
f) sostituzione di docenti assenti senza congruo preavviso e attività di sostegno;
g) collegio dei docenti.

Tale numero viene ridotto a 60 ore annue massime per i docenti a orario inferiore o uguale alla metà dell'orario contrattuale.

Le ore eccedenti il numero massimo previsto per ogni docente nell'anno scolastico saranno retribuite, senza maggiorazione alcuna, in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre in base alla quota oraria mensile in atto al mese di agosto.

a - Docenti con monte ore annuale

1196 ore annuali

pari ad un orario mensile convenzionale di 99,67 ore (monte ore annuo/12 mesi = 1196/12), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,83 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = 99,67/26) e ad un orario settimanale convenzionale di 23 ore (orario mensile convenzionale/4.33 = 99,67/4.33) comprensive anche delle ore di attività di istituto:

Per i docenti con monte ore annuale, valgono le seguenti disposizioni:

- ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, T.F.R., ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;

le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni x orario giornaliero convenzionale = 30 x 3,83 = 115 ore), di festività soppresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = 4 x 3,83 = 15,32 ore), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e

sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive;
- non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;
- ai docenti a 1.196 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);
- l'orario effettivo di lavoro settimanale per i docenti a 1.196 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;
- le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione;
- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi committenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale: in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;
- la presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'istituto durante il periodo notturno, è equiparata ad un'ora di effettivo servizio ordinario.

1091 ore annuali

pari ad un orario mensile convenzionale di 90,91 ore (monte ore annuo/12 mesi = 1091/12), ad un orario giornaliero convenzionale di 3,49 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = 90,91/26) e ad un orario settimanale convenzionale di 21 ore (orario mensile convenzionale/4.33 = 90,91/4.33) comprensive anche delle ore di attività di istituto:
Per i docenti con monte ore annuale, valgono le seguenti disposizioni:

- ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, T.F.R., ecc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale;
le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni x orario giornaliero convenzionale = 30 x 3,49 = 104 ore), di festività soppresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = 4 x 3,49 = 14 ore), di festività e di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, congedo matrimoniale, maternità e puerperio, permessi retribuiti, permessi non retribuiti e sciopero, calcolate sulla base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico si procederà al ricalcolo delle ore prestate al fine di determinare l'eventuale superamento e calcolare le modalità retributive;
- non possono essere assegnati periodi di lezione non contigui, inferiori complessivamente a 60 minuti;
- ai docenti a 1.091 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale). Al fine di programmare la consecutività dei turni, l'istituto chiederà al docente di indicare, obbligatoriamente per iscritto, su quali turni lo stesso intende essere impegnato o la sua disponibilità ad orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti ed il divieto a superare il limite di tempo dato dalla somma di due turni ordinari: nell'assegnazione di due turni consecutivi va tenuto presente il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'istituto. Per gli istituti ove sussistano turni comprendenti le ore serali, non può essere chiesto al docente di lavorare ogni giorno nelle fasce serali per un periodo complessivo nell'arco dell'anno superiore a 4 mesi (o 100 giorni nell'anno);
- l'orario effettivo di lavoro settimanale per i docenti a 1.091 ore settimanali, può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;
- le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione;
- può essere richiesta prestazione fuori sede presso terzi committenti, comunque non al di fuori dell'ambito provinciale: in tal caso viene conteggiata in aggiunta all'orario prestato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;
- la presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'istituto durante il periodo notturno, è equiparata ad un'ora di effettivo servizio ordinario.

b - Periodo estivo

Durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, e durante la sospensione delle attività definita dal calendario scolastico al personale docente dei livelli IV, V, VI e VII con esclusione del personale a monte ore, potrà essere richiesta la disponibilità per un tempo non eccedente il proprio orario d'insegnamento in attività didattiche, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione.
L'attività di assistenza e vigilanza del personale docente di scuola dell'infanzia e primaria espressamente incaricato durante la refezione è considerata ore di lezione.
Qualora intervenissero mutamenti strutturali dell'orario di lavoro, le parti si incontreranno per ridefinire la materia.

Art. 30 - Autonomia, sostegno e recupero

Per far fronte ad esigenze relative alle attività di sostegno, in orario non curricolare, ed alla programmazione didattica, attuata nell'ambito dell'autonomia scolastica, che preveda una diversa articolazione del monte ore annuale previsto per ciascun curricolo e per ciascuna disciplina, ai docenti delle scuole paritarie secondarie di I e II grado potranno essere richieste ore eccedenti l'orario settimanale contrattuale nel limite complessivo di un terzo dello stesso e comunque non superiore a due ore settimanali per le attività di sostegno.
A fronte di tale prestazione di ore aggiuntive, l'Istituto riconoscerà una pari riduzione di ore in altro periodo dell'anno scolastico di attività didattica ovvero giornate di ferie aggiuntive. Le due ore settimanali per attività di sostegno sono ridotte ad un'ora per lavoratori con orario settimanale inferiore alla metà dell'orario settimanale pieno.
Resta comunque fermo quanto disposto nel successivo articolo 31 parte seconda sul prolungamento di orario.

Art. 31 - Prolungamento orario

Al personale docente con 18 ore settimanali di insegnamento può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 24 ore settimanali.
Al personale docente in scuole primarie con 24 ore settimanali di insegnamento può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 32 ore settimanali.
Al personale docente in scuole dell'infanzia con 34 ore settimanali può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 38 ore settimanali.
Agli educatori di convitto con 36 ore settimanali può essere richiesto un orario settimanale di lezioni superiore fino a 40 ore settimanali.
Gli incarichi in prolungamento di orario sono conferiti per l'intera durata dell'anno scolastico.

La retribuzione spettante per ciascuna ora di prolungamento d'orario rispettivamente oltre la 18ma, la 24ma, la 34ma e la 36ma è pari rispettivamente all'80% di un 18mo, di un 24mo, di un 34mo e di un 36mo della rispettiva retribuzione globale in atto.

Art. 32 - Completamento d'orario

Il personale dipendente ausiliario, tecnico e amministrativo ad orario ridotto nell'ambito del livello di appartenenza ha diritto al completamento di orario sulla base del criterio della maggiore anzianità di servizio.
Le ore d'insegnamento resesi disponibili per l'aumento complessivo delle classi funzionanti, rispetto all'anno scolastico precedente, sono offerte ai docenti delle corrispondenti materie già in servizio e con orario parziale al fine di completare l'orario di lavoro.
Analogamente si procede per le ore di insegnamento resesi disponibili a seguito di introduzioni di progetti sperimentali, di dimissioni o licenziamenti di personale, compatibilmente con le esigenze organizzative e didattiche dell'istituto.
L'offerta seguirà un criterio di precedenza basato sul possesso di titoli e, a parità, di anzianità.

Art. 33 - Riduzione d'orario

In caso di diminuzione di classi rispetto all'anno scolastico precedente, e/o in corso d'anno per le scuole e corsi di lingua e per le scuole e corsi di formazione professionale, la riduzione d'orario degli insegnanti sarà effettuata tenendo conto dei titoli culturali, (diplomi, lauree, abilitazioni e specializzazioni) e, a parità degli stessi, dell'anzianità di servizio e, ad ulteriore parità, dei carichi di famiglia.
Tali variazioni interesseranno l'intero istituto dopo che siano state diminuite le ore assegnate in applicazione dei precedenti art. 31 parte seconda, per un eventuale prolungamento d'orario. Tali variazioni dovranno essere comunicate e motivate per iscritto con le modalità previste per il preavviso di licenziamento.
Resta ferma la facoltà del lavoratore di presentare, entro 15 giorni dalla comunicazione, le dimissioni senza obbligo del preavviso e senza che sia dovuta alcuna indennità sostitutiva.

Art. 34 - Lavoro notturno, festivo, straordinario

È considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle 6 antimeridiane; per gli istituti che svolgono corsi serali protraentisi oltre le ore 22.00, sono considerate notturne le ore a partire dall'ora in cui terminano usualmente le lezioni.
È considerato lavoro festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni di festività nazionali.

È considerato lavoro straordinario quello prestato a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legati a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre i limiti dell'orario contrattuale di lavoro ed espressamente assegnato dal legale rappresentante dell'istituto o dal preside, se delegato.
Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, al lavoro straordinario, quando richiesto, nei limiti stabiliti dal presente CCNL. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia stato autorizzato. Al personale non docente potrà essere richiesto lavoro straordinario fino a un massimo di 120 ore all'anno.
Al personale docente con monte ore annuo dei livelli IV, V e VII potranno essere richieste nel corso dell'anno scolastico prestazioni straordinarie fino ad un terzo dell'assegnazione ordinaria annuale risultante dal rispettivo contratto individuale di lavoro.
Per ciascuna ora di lavoro ordinario prestato in ore notturne ovvero nei giorni festivi, nei casi in cui la legge consente il riposo compensativo, viene corrisposta la seguente maggiorazione della quota oraria di retribuzione:
- lavoro notturno: 25%;
- lavoro festivo: 40%;
Ciascuna ora di lavoro straordinario viene compensata con una quota oraria della retribuzione, determinata come al precedente art. 23 parte seconda, moltiplicata per i seguenti coefficienti:
- lavoro straordinario diurno feriale: 1,25;
- lavoro straordinario notturno feriale: 1,45;
- lavoro straordinario festivo: 1,50;
- lavoro straordinario notturno festivo: 1,65.
Per il personale non docente dei livelli I, II, III e IV le ore di lavoro straordinarie, a richiesta del dipendente, possono essere compensate con ore libere da fruire entro il mese successivo con modalità compatibili con l'organizzazione e le esigenze dell'istituto.
Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.
Tutte le festività civili e religiose coincidenti con la domenica vengono retribuite con un 26mo della retribuzione globale oltre alla normale retribuzione.

Art. 35 - Ferie

I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 30 giorni lavorativi per ciascun anno.
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.

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.
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, le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.
Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso.
Le ferie sono irrinunciabili.
Il decorso delle ferie si sospende nel solo caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia.
Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. È ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente.
In ogni caso il lavoratore dovrà usufruire di un periodo continuativo di ferie coincidente con il periodo estivo, non inferiore ai 2/3 dei giorni spettanti.
Le ferie potranno essere godute entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.
Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione in accordo con la RSA nell'ambito della contrattazione decentrata di norma entro il mese di aprile di ogni anno.
Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive.
Negli Istituti in cui il calendario delle attività è imposto da terzi le sospensioni dell'attività didattiche ed educative non coperte da ferie e non lavorate non incidono sulla normale retribuzione.
La maturazione avverrà dal 1 settembre al 31 agosto di ogni anno.

Art. 36 - Festività soppresse

I dipendenti hanno diritto a 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno scolastico.
I 4 giorni per recupero di festività soppresse possono essere goduti solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.
Al personale non docente, le festività non godute verranno retribuite in 26mi della retribuzione mensile al termine dell'anno solare.
La ricorrenza del Santo patrono viene considerata come giornata festiva.

Art. 37 - Riposo settimanale

Tutto il personale godrà di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno.

Titolo VII
SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38 - Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di assenza per malattia o infortunio al lavoratore viene assicurato il seguente trattamento:
a) mantenimento del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare;
b) integrazione delle indennità a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico in modo da raggiungere complessivamente:
- il 75% della retribuzione mensile dal 1° al 10° giorno;
- il 100% della retribuzione mensile dal 11° al 180° giorno.

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, la scuola ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

Art. 39 - Aspettativa per malattia

Nei confronti del dipendente ammalato o infortunato la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dal precedente art. 38 parte seconda, sarà prolungata, a richiesta documentata del dipendente, per un ulteriore periodo di aspettativa, senza retribuzione, non superiore a mesi 6.Detto periodo di aspettativa per malattia non è computabile ad alcun effetto.

Art. 40 - Infortunio sul lavoro

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.
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.
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.
La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.
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.
La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.
Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.

Art. 41 - Lavoratori affetti da patologie oncologiche

Ai sensi dell'articolo 12 bis del Dlgs 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 unità 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. 12 parte seconda.
L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.
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. 42 - Permessi per lavoratori invalidi

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. 26 L. 118/71 e art. 10 Dlgs 509/88). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 38 parte seconda.

Art. 43 - Congedo matrimoniale

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 fruite in altro periodo.
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo.
Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

Art. 44 - Tutela della maternità e della paternità

a - Norme di carattere generale

A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal

Dlgs 151/01 e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente CCNL e stabilito nel presente articolo.
Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.
Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.
In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto, sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria post partum.
In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, le quali devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente, la lavoratrice madre, così come il lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.
Nei primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:
- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.
Per la fruizione di tale diritto, il lavoratore deve presentare apposita richiesta secondo le disposizioni INPS vigenti.
Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.
Durante il periodo di astensione facoltativa il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera.
Il beneficio spetta:
fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
fino agli otto anni se il reddito del singolo genitore interessato, sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.
La richiesta di astensione deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 15 giorni di calendario. Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla ri-chiesta di astensione.

b - Riposi giornalieri

I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.
In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10 L. 1204/71) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.
I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.
In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

c - Malattia del figlio

La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.
Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'Inps, i permessi per malattia del figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione.
Le disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della L. 53/00.

d - Permessi per esami prenatali

Ai sensi del Dlgs 645/96, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

Art. 45 - Servizio militare

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

Art. 46 - Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali

I lavoratori che sono eletti nel Parlamento nazionale o in assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive

possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
Durante l'aspettativa continua a decorrere l'anzianità ai soli fini giuridici.
I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti comma, non usufruiscono di aspettative, hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalla vigenti normative di legge e dal presente CCNL.

Art. 47 - Congedi per eventi e cause particolari.

1. Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dall'art. 4 comma 2 della L. 53/00 e dal Dlgs 278/00, un congedo per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni, per gravi motivi relativi alla situazione personale della propria famiglia, dei soggetti di cui all'art. 433 CC anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap.

Art. 48 - Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali
Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di formazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.
Le ore di cui al primo comma sono altresì riconosciute per la frequenza di corsi universitari e post universitari, inerenti la mansione e la funzione svolta.
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.
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.
Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. 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. In sede di contrattazione decentrata regionale potranno essere definite, ove necessario, 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. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della L. 300/70 e alle disposizioni di cui alla L. 53/00.

Art. 49 - Diritto alla crescita professionale

Al fine di consentire la crescita professionale del personale docente non fornito di specifica abilitazione all'insegnamento viene garantita la possibilità di utilizzo di permessi retribuiti nella misura di 67 ore per la partecipazione a corsi riservati per l'abilitazione e alle SSIS a decorrere dall'a.s. 2008/2009.

Art. 50 - Permessi retribuiti

Il lavoratore ha diritto a fruire:
a) di permessi retribuiti per la partecipazione a prova di esame di regolari corsi di studio, art. 10, L. 300/70;
b) di permessi retribuiti fino ad un massimo di giorni 6 per ciascun anno scolastico per la partecipazione a corsi di aggiornamento o per comprovati e seri motivi familiari anche se autocertificati quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale che riguardino il coniuge e i parenti del lavoratore entro il 2 grado in linea diretta ed in linea collaterale, non più di 3 per evento salvo casi eccezionali,; i permessi se non goduti nell'anno, non sono recuperabili;
c) fino a 4 giorni per anno scolastico per documentate urgenti ed inderogabili esigenze.
I permessi di cui alla lettera c) saranno recuperati nell'anno scolastico.

Art. 51 - Permessi non retribuiti

In caso di eccezionali motivi, presentati per iscritto, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno previa autorizzazione dell'istituto.
Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.
Il lavoratore ha diritto ad usufruire di permessi non retribuiti per la partecipazione a concorsi limitatamente ai giorni delle prove ed a quelli strettamente necessari per il raggiungimento della sede, se questa dista oltre 100 km da quella di lavoro.

Art. 52 - Permessi elettorali

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati,

nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 53 - Aspettativa

Dopo un anno di servizio il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione fino ad un massimo di anni 1.
Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.
Terminato tale periodo, al lavoratore non può essere concessa una nuova aspettativa se non dopo che siano trascorsi 2 anni di servizio.

Titolo VIII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dal presente CCNL.
Il preavviso non può essere dato al lavoratore assente per malattia, né può coincidere con il periodo di ferie.
I termini di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:
- I livello e II livello: mesi 1 fino a 10 anni di servizio; mesi 2 oltre 10 anni di servizio;
- III, IV, V, VI e VII livello: mesi 3
- VIII A e VIII B livello: mesi 4.

Il periodo è di un mese per i contratti a tempo determinato e di apprendistato.
Il licenziamento, a pena di nullità, o le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.
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 globale lorda in godimento che sarebbe spettata per il periodo del mancato preavviso, considerando l'eventuale differenza tra il periodo di preavviso e il preavviso notificato, calcolata ai sensi dell'art. 2121 CC

Art. 55 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente che impedisca il pieno svolgimento dell'attività stabilita contrattualmente.

Art. 56 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine.
Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.
Per quanto riguarda i docenti si risolve automaticamente alla fine dell'anno scolastico in cui il docente raggiungerà l'età del pensionamento.
Al lavoratore dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia raggiunto il numero di anni richiesti per il minimo della pensione, è consentito rimanere in servizio, su richiesta fino al raggiungimento del limite del minimo e comunque non oltre il 70mo anno di età.
La facoltà di cui alla L. 54/82 deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima del compimento dell'età pensionabile. Entro gli stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro può chiedere di prolungare

il rapporto di lavoro per motivi didattici, oltre l'età pensionabile, ma non necessariamente fino al 65mo anno di età.

Art. 57 - Decesso del lavoratore

In applicazione dell'art. 2122 CC 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. 2120 CC e all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 54 parte seconda del presente CCNL. in conformità dell'art. 2118 CC.

Art. 58 - Licenziamento per mancanze

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ordinario disposta dal legale rappresentante dell'Istituto può avvenire per iscritto in qualsiasi periodo dell'anno con la corresponsione del T.F.R. ai sensi degli artt. 2118 e 2119 CC, con rispetto del preavviso.
Il licenziamento del dipendente, quando ricorrano gli estremi della L. 604/66, della L. 300/70 e della L. 108/90 non può avvenire che per giusta causa e/o per giustificato motivo. Sono da considerarsi, tra gli altri motivi che giustificano il licenziamento:
a) sentenza di condanna penale, passata in giudicato, per reati previsti quale causa di destituzione dal pubblico impiego;
b) gestione in proprio di scuole private o assunzione di responsabilità di direzione in altre scuole private;
c) trasgressione al divieto di impartire ripetizioni agli alunni del proprio Istituto;
d) atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;
e) mancanza dei titoli richiesti per l'insegnamento, rilevata dalle competenti autorità.
L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Istituto.

Art. 59 - Disciplina dei licenziamenti individuali

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa, alla scadenza del termine.
Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto, a norma delle vigenti disposizioni di legge, solo per giusta causa.
L'Istituto deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.
Il lavoratore può chiedere, entro 15 gg. dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 gg. dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.
Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o giustificato motivo.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.
Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, 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.
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.
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. 60 - Disciplina dei licenziamenti collettivi e plurimi e per riduzione di personale

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura definitiva della scuola e quindi al licenziamento di tutto il personale dipendente, l'Istituto deve segnire le procedure previste dalla L. 223/91. Nel caso di riduzione di classi e sezioni, dovuta a verificata contrazione della popolazione scolastica rispetto all'anno precedente, l'Istituto procederà al licenziamento di parte del personale, sempre nel rispetto della L. 223/91, dopo aver diminuito le ore assegnate per il prolungamento d'orario, come da art. 33 parte seconda del presente CCNL con i seguenti criteri:
a) il provvedimento nei casi di riduzione di orario e/o risoluzione del rapporto di lavoro verrà assunto prioritariamente, nell'ordine, nei confronti di:
1) coloro che godono di pensione ordinaria;
2) coloro che sono in possesso dei requisiti di pensionabilità, fatte salve le espresse facoltà di opzione di cui all'art. 56 parte seconda del presente CCNL;
b) successivamente:
- per il personale docente a parità di titoli di studio, abilitazioni e specializzazioni specifiche previste dall'ordinamento scolastico si procederà con i seguenti ulteriori criteri di precedenza:
1) coloro che percepiscono reddito prevalente da altra attività lavorativa;
2) coloro che hanno minore anzianità di servizio, anche se assunti per un indirizzo diverso purché compreso nello stesso complesso scolastieo;
3) coloro che hanno minori carichi di famiglia, desumendoli dalle maggiori detrazioni previste dai criteri della dichiarazione IRPEF;
4) coloro che hanno minore età anagrafica;
- per personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) si seguirà il seguente ordine di precedenza tenendo conto del livello e della qualifica di appartenenza:

1) coloro che godono di pensione ordinaria;
2) coloro che hanno minore anzianità di servizio.
Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalla dichiarazione IRPEF per le maggiori detrazioni e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore età anagrafica.
In caso di passaggio a qualifica comportante mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuito il livello e la retribuzione.

Art. 61 - Formulazione delle graduatorie

Saranno formulate graduatorie d'Istituto relative al personale docente e al personale ATA sulla base dei criteri di cui all'art. 59 parte seconda del presente CCNL per gli asili nido e i singoli ordini e gradi di scuola (scuola dell'infanzia, primaria e secondaria, ecc.).
Le graduatorie hanno carattere permanente, vengono aggiornate annualmente e rese pubbliche entro il 15 febbraio di ogni anno.
Le graduatorie devono contenere anche l'orario contrattuale individuale di riferimento.
Ai fini dell'inclusione nelle suddette graduatorie per il personale docente saranno valutati i titoli culturali (abilitazione, laurea, diploma e specializzazioni in relazione al livello di appartenenza) e di servizio.
L'istituto ha 15 giorni di tempo dal ricevimento del ricorso del lavoratore per apportare eventuali correzioni. In caso di conflitto è competente, in prima istanza, la Commissione paritetica regionale.

Art. 62 - Restituzione di documenti

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'istituto deve restituire al dipendente i documenti previsti dalle leggi vigenti, nonché il certificato di servizio prestato.

Art. 63 - Trattamento di fine rapporto

Dal 1 giugno 1982 il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo quanto previsto dalla L. 297/82.

Titolo IX
REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 64 - Regolamento interno

Il regolamento interno predisposto dall'istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messo a disposizione per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche.

Art. 65 - Doveri del lavoratore

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato.
In particolare, data la peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:
a) di esplicare 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 dell'Istituto;
e) di osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
f) di mantenere il segreto d'ufficio;
g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
h) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.
Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:
i) di presentare tempestivamente al preside dell'istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
l) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
m) di comunicare all'istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private 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.
n) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Art. 66 - Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto al precedente art. 58 parte seconda del presente CCNL, le infrazioni alle norme del CCNL possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:
- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo legge;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 gg. di effettivo lavoro (6/26).
- licenziamento disciplinare.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.
La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 gg.
Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato.
Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.
Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.
I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti comma, sono inefficaci.
Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 67 - Tentativo di conciliazione

In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 CPC e seguenti, così come modificati ed integrati dal Dlgs 80/98, le parti dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso la Direzione Generale del Lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.
Il tentativo di conciliazione può avvenire in sede amministrativa o in sede sindacale con le modalità e le procedure previste dall'Art. 6 Parte prima del presente CCNL.

Art. 68 - Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente CCNL si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella L. 300/70, nella L. 604/66, nella L. 108/90 e nella L. 223/91 e successive modifiche e integrazioni.

ALLEGATO N. 1

INQUADRAMENTO NORMATIVO E RETRIBUTIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DA ISTITUTI ASSOCIATI ED ADERENTI ALL'ANINSEI CHE OPERA NELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE IN REGIME DI ACCREDITAMENTO E FINANZIAMENTO DI CUI AL DECRETO INTERMINISTERIALE DEL 29.11.2007.

Premesso che:

L'ANINSEI ha aderito in data 4 giugno 2008 al CCNL per la Formazione Professionale 01.01.2007-31.12.2010 sottoscritto in data 25 gennaio 2008;

le parti firmatarie del presente CCNL convengono che:

1) gli istituti associati e aderenti all'ANINSEI che svolgono esclusivamente attività di formazione professionale in regime di accreditamento e finanziamento di cui al decreto interministeriale del 29 novembre 2007, applicano a tutto il personale il CCNL per la Formazione Professionale 2007-2010 e successivi rinnovi;

2) gli istituti associati e aderenti all'ANINSEI che svolgono oltre alle attività di cui all'articolo 1, parte seconda, del presente CCNL anche attività di formazione professionale in regime di accreditamento e finanziamento di cui al decreto interministeriale del 29 novembre 2007 applicano al personale impegnato in tali ultime attività e per tutta la durata dell'incarico specifico assegnato il CCNL per la Formazione Professionale.

ALLEGATO N. 2
CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ADERENTI ALL'ANINSEI
(art. 5, L. 236/93)

Le parti, in considerazione della crisi in cui versano alcuni istituti scolastici aderenti all'ANINSEI, con conseguenti riduzioni di orario e diffusi licenziamenti del personale, convengono di utilizzare ove necessario ed ampiamente documentato, ai sensi e agli effetti degli artt. 4 e 24 della L. 223/91 e dell'art. 5 della L. 236/93, su basi certe ed uniformi, lo strumento legislativo dei contratti di solidarietà difensivi al fine di salvaguardare i livelli occupazionali.

L'ANINSEI s'impegna ad informare, entro tempi brevi tutti gli istituti scolastici sulle procedure previste agli artt. 4 e 24 della L. 223/91 e all'art. 5 della L. 236/93, evidenziando gli obblighi derivanti dalla loro applicazione secondo lo schema tecnico/operativo parte integrante del presente accordo.

Le parti convengono che le Commissioni Paritetiche sono la sede di valutazione ed approvazione delle richieste per l'accesso ai CdS.

La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere informata sull'avvio delle predette procedure e su gli eventuali accordi di solidarietà sottoscritti e depositati presso Direzione provinciale del lavoro di competenza.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI (art. 5, L. 236/93)

A - LE CARATTERISTICHE DEL CdS DIFENSIVO.

1) definizione: il CdS è un accordo tra le parti (OO.SS. della scuola e datori di lavoro) il cui aspetto qualificante è lo "scambio" tra una riduzione di orario (da concordare caso per caso), con una proporzionale riduzione della retribuzione e una rinuncia da parte dell'istituto a procedere alla riduzione di personale per la vigenza dell'accordo stesso. il personale eccedente è tenuto in servizio attraverso quote di riduzione dell'orario di lavoro individuale, estese anche nei confronti dei lavoratori non direttamente coinvolti nell'esubero. Da qui la definizione di "contratto di solidarietà difensivo", in quanto prevede una rinuncia da parte di tutti i lavoratori (orario di lavoro e retribuzione) a favore di colleghi dichiarati in soprannumero.

2) Finalità Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'istituto.

3) Prerequisiti: il CdS si può applicare in Istituti con più di 15 dipendenti. Il CdS può essere avviato dopo che l'istituto abbia aperto la procedura prevista dalla L. 223/91, artt. 4 e 24, per i licenziamenti collettivi (almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni), al fine del mantenimento dei livelli occupazionali e quindi del ritiro dei licenziamenti.

4) durata: da 12 a 24 mesi (prorogabili).

art. 1, c.2, L. 863/84; art. 7, c.1, L. 48/88; L. 223/91; L. 236/93; L. 451/94; Dlgs 510/96.
5) natura: temporanea riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione. La percentuale di riduzione è concordata, sentiti i lavoratori, sulla base di parametri certi, quali ad esempio gli allievi iscritti, le rette, il numero classi attivate, il personale impegnato e il personale in esubero.
Il termine di confronto per l'accertamento dello stato di crisi è l'anno scolastico precedente.
6) aumenti temporanei dell'orario di lavoro: Nel CdS sono determinate modalità attraverso le quali l'Istituto, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento i limiti del normale orario individuale ridotto in ragione del CdS.
art. 5, c. 10 e 11, L. 236/93.
7) Integrazione salariale: 50% della retribuzione persa, ripartita in parti uguali tra il lavoratore e il datore di lavoro.
art. 9, c.3, Dlgs 515/95; art. 6, Dlgs 300/96; L. 451/94; L. 236/93; Dlgs 510/96
8) Benefici contributivi: I datori di lavoro versano una contribuzione assistenziale e previdenziale in rapporto all'orario ridotto. Al lavoratore spettano i contributi figurativi, da accreditarsi d'ufficio, validi ai fini di tutte le pensioni, nella misura corrispondente all'intera retribuzione persa.
art. 9,c. 4, Dlgs 515/95; art. 1, 4, L. 863/84.
B - LA PROCEDURA
1) L'Istituto comunica alle RSA, alle OO.SS. della scuola firmatarie del CCNL e alla Direzione provinciale del lavoro le ragioni per cui intende aprire la procedura per il ricorso ai licenziamenti collettivi, prevista agli artt. 4 e 24 della L. 223/91 (almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni).
2) Le RSA/RSU e le OO.SS. della scuola comunicano, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, all'Istituto di aderire all'ESAME CONGIUNTO al fine di individuare possibili soluzioni alternative ai licenziamenti (CdS). La durata dell'esame congiunto è di 45 giorni in sede sindacale e di 30 giorni in sede amministrativa.
3) In sede di esame congiunto, l'Istituto, che può farsi assistere dall'associazione datoriale cui aderisce, fornisce alle OO.SS. della scuola.
a) L'elenco del personale iscritto al libro matricola (CTI, CTD, Part-Time, CFL)
L'elenco deve contenere l'orario settimanale, la qualifica, il livello, la data di assunzione di ciascun dipendente.
I dati riportati in elenco devono riferirsi all'anno scolastico precedente a quello per il quale si chiede il CdS.
b) Documenti contabili riguardanti le entrate e le uscite, ovvero il bilancio di previsione per l'anno scolastico in corso.

c) Elenco (o numero) degli alunni iscritti per ogni classe. I dati devono riguardare l'anno scolastico precedente quello di attuazione del CdS e quello in corso.
d) Le classi che s'intendono sopprimere per mancanza di iscrizioni,o per cause diverse, nell'anno scolastico di applicazione del CdS.
e) Il personale che s'intende licenziare a causa della chiusura di classi e/o per penuria di iscrizioni e relativi criteri di scelta.
4) Le OO.SS. della scuola, le RSA e le organizzazioni Datoriali, a seguito dell'analisi dei documenti prodotti, individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'Istituto.
5) Le OO.SS. della scuola consultano i lavoratori sull'ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà. L'assemblea dei lavoratori può esprimere parere favorevole a maggioranza degli aventi diritto. Il contratto di solidarietà, nei termini definiti in sede di assemblea dei lavoratori, è vincolante per tutto il personale.
6) La percentuale di riduzione prende a parametro di riferimento vincolante, gli orari individuali dell'Anno Scolastico precedente a quello di applicazione del CdS e su questi è applicata la percentuale di riduzione di orario concordata.
7) Le parti definiscono e sottoscrivono l'accordo di solidarietà. Il verbale di accordo viene inviato alla direzione provinciale del lavoro.
Il verbale di accordo può essere sottoscritto anche presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione (chiusura della fase amministrativa).
Ad accordo raggiunto e definito, il datore di lavoro deve inoltrare alla Direzione provinciale del lavoro:
- CCNL applicato
- orario di lavoro ordinario e sua applicazione
- apertura della procedura di mobilità ed elenco degli esuberi
- motivi dell'esubero
- decorrenza e durata del CdS
- forma della riduzione dell'orario e sua articolazione
- commisurazione dell'orario medio settimanale
- eventuali deroghe all'orario concordato

C - I CONTENUTI:
L'accordo di solidarietà deve esplicitamente contenere:
1) L'impegno da parte dell'Istituto a non ricorrere a licenziamenti e riduzioni di orario, per l'intera vigenza del contratto di solidarietà (12 o 24 mesi).
2) Data di inizio e di scadenza del contratto di solidarietà.
3) Percentuale di riduzione di orario e corrispondente riduzione di salario da applicare sugli orari e le retribuzioni individuali a partire da e fino a (al

termine del CdS vengono ripristinati i precedenti regimi di orario e retribuzione).
Per quanto attiene la docenza la riduzione deve essere applicata sull'orario individuale, una volta espletato quanto previsto dall'art. 29 parte seconda "orario di lavoro" del CCNL. La riduzione deve computarsi su base annua per meglio definire e quantificare l'ammontare complessivo in riduzione e l'ammontare complessivo del nuovo orario.
4) Determinazione dell'orario di lavoro settimanale medio o convenzionale per ciascun dipendente sulla base della riduzione in percentuale concordata (flessibilità dell'orario di lavoro).
5) Costanza della retribuzione nei periodi in cui il personale, per effetto della flessibilità dell'orario di lavoro, sarà a 0 (zero) ore.
(es: *un dipendente che nell'anno scolastico 1998/99 ha svolto un orario settimanale di docenza di 18 ore, sarà impegnato per l'anno scolastico 1999/2000 per un numero di ore inferiore, pari a 18 ore meno la percentuale di riduzione prevista dal contratto di solidarietà. L'istituto potrà, comunque, chiedere al dipendente con orario ridotto un impegno settimanale di cattedra superiore all 'orario medio settimanale, fino al raggiungimento dell'orario settimanale precedente, in questo caso fino ad un massimo di 18 ore. Il dipendente, quindi, che avrà effettuato 18 ore settimanali di docenza per un certo numero di settimane, nelle rimanenti settimane di recupero sarà a zero ore con normale retribuzione).*
6) determinazione dei periodi di "recupero" al di fuori del periodo idi ferie
7) Deroghe ad alcune norme contrattuali:
dimissioni: non può essere richiesta al dipendente che rassegni le dimissioni, nell'arco di vigenza del contratto di solidarietà, l'indennità sostitutiva di preavviso.
8) Controllo periodico sull'attuazione del contratto di solidarietà attraverso una corretta informazione alla/e RSA di Istituto o alle OO.SS. della scuola firmatarie del CCNL e dell'accordo di solidarietà.
9) Le riduzioni di orario di docenza e di attività accessorie e quindi di salario saranno oggetto di richiesta di contributo previsto dall'art. 5, L. 236/93 e dal Dlgs 510/96
10) Pubblicazione mensile delle ore lavorate con l'indicazione del numero delle ore oltre l'orario ridotto in ragione dell'accordo di solidarietà. Le ore di attività svolte oltre il massimo consentito (orario di lavoro settimanale individuale dell'anno precedente) dovranno essere retribuite come straordinario al superamento del monte ore annuo ridotto.
11) divieto di fusione e/o di accorpamento di classi e di indirizzi.
12) In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme previste dalla L. 428/90, art. 47 a dall'art. 2112 CC e dal Dlgs 18/01
13) Adeguamento delle norme presenti in caso di nuovi interventi legislativi.
14) La violazione di uno solo dei punti previsti dall'accordo di solidarietà, determina la decadenza dello stesso.

15) Richiesta da parte del datore di lavoro all'INPS della copertura previdenziale per le ore perse in applicazione del contratto di solidarietà, secondo quanto previsto dalla L. 863/84 e dalla L. 236/93.
16) Per quanto non previsto dal presente accordo di solidarietà si fa esplicito riferimento a quanto contemplato dal CCNL di categoria e alle disposizioni di legge ivi compresa la L. 236/93. La violazione di uno solo dei punti previsti dal presente accordo ne determina la sua decadenza.
17) Per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relativamente all'applicazione del seguente accordo, riguardante i rapporti di lavoro nell'Istituto, trovano composizione prioritariamente in sede di Commissione Paritetica Regionale ed in assenza in sede di Commissione Paritetica Nazionale. È sempre salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di esperire ogni altra procedura prevista dalle vigenti normative.

ALLEGATO N. 3
SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

Le parti

VISTO il Dlgs 81/08 che 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 CEE;

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 del Dlgs 81/08, 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;

convengono quanto segue:

PARTE PRIMA
IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

L'art. 47 del Dlgs 81/08 stabilisce 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 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'ANINSEI, aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dal lavoratori al loro interno.

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

Altre modalità per l'elezione delle RLS possono essere individuate dagli organismi paritetici territoriali previsti dal CCNL.

2) 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) Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 50 del Dlgs 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 Dlgs. 81/2008, 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 PIU' DI 15 DIPENDENTI
1) Negli istituti che occupano più di 15 il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSA 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.
2) 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 (art. 50 Dlgs 81/2008)
1) Il diritto di accesso al 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) La consultazione del rappresentante per la sicurezza, è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 50del Dlgs 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) 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 Dlgs 81/2008.
Ha diritto inoltre di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art.28 comma 2, conservato presso l'istituto a norma dell'art. 28 comma 3. 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) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista al comma 10 lettera G dell'art. 50 del Dlgs 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) 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 Dlgs 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 prevenzioni presenti nell'istituto.
Della riunione viene redatto relativo verbale.

PARTE SECONDA
ORGANISMI PARITETICI

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dallo art. 2 del Dlgs 81/2008, fermo restando quanto previsto dal 2° comma lettera e) dello stesso articolo e del successivo art. 51, 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 regionale, anche in relazione alla 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 Nazionale e Comunitari;
-- favorisce Io 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 Dlgs 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 al quali sono attribuite le funzioni di composizione in base al Dlgs 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 sopracitati 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 N. 4
CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA DI CUI AL D. LGS. 81/08

Le parti

VISTO il Dlgs 81/08 che 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'Accordo Allegato n. 3 al CCNL;

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 il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 16 gennaio 1997 sulla "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";

convengono quanto segue:

A - MODALITÀ DEL CORSO DI FORMAZIONE PER I RLS

1. Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate Accordo Nazionale, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sulle materie concernenti è, 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 RLS 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 permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dal vigente CCNL.
4. Per la durata dell'intero corso spetta al RLS la normale retribuzione e il rimborso delle spese di trasporto pubblico/collettivo sostenute per la frequenza.
5. In caso di assenza dal corso, per motivi non dipendenti dalla volontà del RLS e comunque previsti dal vigente CCNL, il RLS 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 Dlgs 81/08 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 ai vari livelli alla realizzazione del percorso formativo, così come definito ai punti i 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. i principi costituzionali e civilisti
2.2. i 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 Dlgs 81/08; L. 123/07; Dlgs 626/94; DPR 547/55, DPR 303/56 ecc., in generale, Direttive comunitarie;
3.2. il D. Lgs. 81/08
3.3. la L. 123/07
3.4. definizione ed individuazione dei fattori di rischio
3.5. la valutazione del rischio: significato e procedure
3.6. 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: Dlgs 81/08.
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 tecniche delle comunicazioni

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. della scuola, firmatarie del CCNL, 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 dei loro RLS, devono ricevere, secondo il dispositivo legislativo, una formazione adeguata.

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

1) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché possibili danni e le 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.

ALLEGATO N. 5
TENTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Le parti concordano quanto segue:

Art. 1 - Commissioni di conciliazione

Vengono costitute, all'interno delle Commissioni Paritetiche Regionali previste dal Contratto, Commissioni di conciliazione provinciali.

L'attività di segreteria è curata dalla Commissione paritetica regionale.

La Commissione di conciliazione provinciale è composta:

a. un rappresentante dell'ANINSEI a livello regionale;
b. un rappresentante a livello provinciale e/o regionale di ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL a livello provinciale, alla quale il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione in sede sindacale per il tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato

L'ANINSEI o l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla commissione provinciale di conciliazione per mezzo - di lettera raccomandata a.r., fax -simile, consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La denuncia deve contenere gli elementi essenziali della controversia.

Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Art. 2 - Verbale di conciliazione

La Commissione di conciliazione provinciale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410, 411 e 412 del codice di procedura civile, come modificati dalla L. 533/73.

Il processo verbale di accordo, di parziale accordo e/o di mancato accordo viene depositato, a cura della Commissione di conciliazione, presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza per territorio.

Il verbale, redatto secondo quanto previsto dalla legge, deve, inoltre, contenere al suo interno:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia;
2. la presenza dei conciliatori, sia di parte sindacale che di parte datoriale, i quali abbiano depositate le firme presso la Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio;

3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Il verbale, redatto in sei copie, debbono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni, sia di parte sindacale che da parte datoriale.

Due copie del verbale vanno depositate, a cura della Commissione di conciliazione, allA Direzione Provinciale del lavoro ai sensi e per gli effetti del 3° comma dell'art.411, dell'art. 412 del CPC e dall'art. 2113 del CC, così come modificati dalla L. 533/73 e da ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

Qualora le parti, dopo l'invio della comunicazione del tentativo di conciliazione della controversia in sede sindacale di cui al precedente art.1, che abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione dopo aver informato la Commissione di conciliazione della controversia in sede sindacale, di conciliare la controversia stessa, in sede di Commissione Provinciale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113, comma 4 del CC, degli artt. 410 e 411 del CPC come modificati dalla L.533/73 e in sede di commissione territoriale di conciliazione.

A tal fine il lavoratore dovrà conferire mandato per iscritto al rappresentante dell'organizzazione sindacale componente della stessa commissione territoriale di conciliazione di riferimento.

La commissione di conciliazione, nel recepire l'accordo tra le parti nel processo verbale, verifica il merito dell'accordo stesso.

Le Organizzazioni sindacali per assicurare l'attuazione di quanto sopra, metteranno a disposizione a turno un loro rappresentante, provvisto del requisiti previsti dalla legge.

Art. 3 - Collegio di conciliazione ed arbitrato

In attesa della costituzione, promossa dal lavoratore, del Collegio di conciliazione e arbitrato di cui all'art.7 della L. 300/70 presso la Direzione Provinciale del lavoro, alla Commissione paritetica territoriale possono essere demandate le vertenze relative all'impugnazione di provvedimenti disciplinari per il tentativo di conciliazione.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, l'Associazione datoriale provvederà a darne comunicazione alla Direzione Provinciale del lavoro per l'archiviazione della richiesta del lavoratore di Costituzione del Collegio di conciliazione ed arbitrato.

Art. 4 - Vertenze collettive

Le vertenze collettive restano di competenza della Commissione paritetica regionale così come previsto dal CCNL.

Art. 5 - Interpretazione autentica del CCNL

Le decisioni assunte dalla Commissione territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro.
Tale competenza resta di esclusiva pertinenza della Commissione Paritetica Nazionale così come previsto dal CCNL.

Art. 6 - Sfera di applicazione

Il presente accordo è finalizzato e si applica nei confronti dei soli Istituti associati ANINSEI. I mezzi necessari per il funzionamento delle Commissioni Provinciali di conciliazione ed per lo svolgimento delle procedure inerenti, sono assicurati dalle quote di assistenza contrattuale previste.

ALLEGATO N. 6
RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA E A PROGETTO DI DOCENZA NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE PARITARIE

Le parti nel confermare l'accordo del 5 maggio 2003, sotto riportato, ne concordano l'estensione ai contratti a progetto e recepiscono le modifiche normative intervenute in materia di lavoro autonomo.

ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA DI DOCENZA NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE PARITARIE

Il giorno 5 maggio 2003 tra l'ANINSEI e le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL Scuola e SNALS-Confsal, con l'adesione delle Organizzazioni CGIL NIDIL, ALAI CISL e CPO UIL

si concorda

come previsto dall'allegato accordo nazionale del 3/4/2002 di regolare i diritti, le condizioni di lavoro e i doveri per i lavoratori che svolgono attività di docenza, impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in scuole paritarie di cui alla L. 62/00, con il seguente articolato:

Art.1 - Ambito di applicazione e professionalità coinvolte

La presente intesa regola i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con o senza Partita-IVA, instaurati tra le istituzioni scolastiche paritarie aderenti all'ANINSEI e il personale docente, e con riferimento alle norme del titolo III del Libro V del CC, in quanto applicabili.

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:

a) l'identità delle parti e l'indicazione dell'ordine di scuola e le materie oggetto della prestazione didattica;

b) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;

c) la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;

d) l'entità dei compensi base, rimborsi spese e loro modalità e i tempi d'erogazione;

e) le modalità di aggiornamento professionale;

f) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;

g) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;

h) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
i) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione, la clausola di prelazione, il riconoscimento professionale;
j) le forme di godimento dei diritti sindacali;
k) le forme assicurative eventualmente previste;
l) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
m) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

Art. 3 - Natura della prestazione

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale generale e a progetti specifici, funzionalmente connessi con la stessa e con il piano dell'offerta formativa (POF).

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 scolastica 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 scolastica, 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 d'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 scolastica.

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.
In fase di prima applicazione della presente intesa le parti concordano di incontrarsi entro gennaio 2004

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 scolastica, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate e/o con il Piano dell'Offerta Formativa dell'Istituzione scolastica paritaria (POF).
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 della attività oraria prestata e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga così come definito dalla L. 342/00 in materia di assimilazione fiscale.
Il corrispettivo del collaboratore e la ripartizione nel periodo potranno essere diversamente concordati tra le parti. Esso di massima scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata.
Le parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore alla quota oraria di cui all'art. 23 - parte seconda - del CCNL ANINSEI in vigore per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area e livello di docenza.
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. 342/00 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, la 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. 335/95, 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 Finanza, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;
- all'art. 51, comma 1, L. 488/99; che ha previsto, l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;
- all'art 5 del Dlgs 38/00, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- alla L. 342/00, e al Dlgs 81/00, 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 di 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 di interruzione salvo che questo non superi il termine di durata del contratto.
Il collaboratore dovrà, in generale, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria, ai soli fini del computo dei giorni di cui al comma precedente.
I periodi di sospensione suddetti, che sono riferiti a rapporti di durata di 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'uopo abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi interruzione del contratto di lavoro.
Art. 9 - Aggiornamento professionale e diritto di prelazione
Il Committente si impegna a favorire la partecipazione e l'accesso del collaboratore alle stesse opportunità formative offerte al personale assunto con contratto di lavoro subordinato.
I contratti di collaborazione coordinata e continuativa possono prevedere delle ore aggiuntive da utilizzare, d'intesa con l'Istituzione scolastica, per la partecipazione ad attività di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto. Le parti firmatarie del presente accordo definiranno in sede di commissione paritetica le modalità di attivazione e partecipazione dei collaboratori coordinati e continuativi alle attività formative e/o di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto.
Al termine del percorso formativo, il committente rilascerà una certificazione individuale della professionalità acquisita.
Nel caso di ricorrenti incarichi conferiti allo stesso collaboratore per la medesima professionalità, viene stabilito a favore di questo ultimo un diritto di precedenza per nuovi contratti di collaborazione della stessa tipologia
Art. 10 - Risoluzione del contratto
Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico salvo quanto previsto dal presente accordo.
Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine dal committente quando si verifichino:
- 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. 55/90 e successive modificazioni;
- danneggiamento o furto di beni.
- in caso di inosservanza da parte del collaboratore degli obblighi stabiliti, con particolare riferimento a quelli previsti all'art.3, comma 2°.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine, dal collaboratore quando si verifichino 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 del compenso 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 della presente accordo.

Art. 12 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento

Le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti e delle clausole del presente accordo è demandato alla commissione paritetica nazionale di cui all'art. 5 - parte prima - del CCNL.

Art. 13 - Disposizioni finali

Le parti si impegnano , qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.

art. 14 - Clausole di salvaguardia

Le eventuali condizioni di miglior favore in atto e concordate a qualsiasi titolo vengono fatte salve.

ALLEGATO N. 7
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

Le parti

Premesso che:

In attuazione dei punti 2 e 3 dell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 12 febbraio 2009, gli interventi che ne sono oggetto sono finalizzati al sostegno dell'occupazione e dell'occupabilità dei lavoratori in esubero congiunturale o strutturale, attraverso l'erogazione di un insieme integrato di misure di politica attiva e, in particolare di potenziamento delle competenze.

A questi si affiancano interventi di sostegno al reddito. I destinatari sono:

- lavoratori subordinati a tempo indeterminato e/o determinato beneficiari di trattamenti sostitutivi del reddito;
- lavoratori in mobilità;
- i lavoratori somministrati;
- gli apprendisti.

Le condizioni in cui i lavoratori possono trovarsi sono essenzialmente due: lavoratori sospesi, a rischio di espulsione dai processi produttivi, ancora in costanza di rapporto di lavoro e i lavoratori già espulsi dai processi produttivi.

Gli interventi saranno finalizzati:

- ad utilizzare il periodo di sospensione per percorsi di riqualificazione/aggiornamento delle competenze coerenti con i fabbisogni professionali prodotti dalla evoluzione del profilo aziendale;
- ad orientare l'azione verso la ricollocazione,del lavoratore.

Considerato che

- La perdurante crisi che sta attraversando anche il nostro Paese, accentuata dall'attuale fase di recessione, ha investito tutti i settori di produzione e dei servizi.
- il comparto educativo e della scuola non statale a seguito degli effetti della crisi vive una condizione di riduzione della domanda, che si riflette in modo preoccupante sia sui livelli occupazionali, già soggetti a proeessi di riduzione di orari e di precariato diffuso, sia sui livelli reddituali.
- Il settore educativo e della scuola paritaria non gode di alcun ammortizzatore sociale, le parti ritengono necessario per fronteggiare tale situazione ricorrere agli strumenti previsti dall'attuale legislazione. In particolare, intendono estendere a favore dei lavoratori che prestano la propria attività in istituzioni educative e scolastiche colpiti da crisi, tutele occupazionali e interventi di sostegno al reddito, anche attraverso percorsi di formazione.

Pertanto ritengono

- indispensabile sollecitare, a tal fine, le strutture territoriali a livello regionale delle rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali, nonché le commissioni paritetiche regionali, insediate o in via di

insediamento, a promuovere azioni congiunte affinché il settore educativo e della scuola non statale possa essere inserito negli accordi regionali tra le categorie beneficiarie degli ammortizzatori in deroga e del sostegno al reddito;

• che ciò deve concretizzarsi attraverso accordi con le Regioni per consentire alle istituzioni educative ed alle scuole non statali in crisi l'accesso alle risorse finanziarie stabilite dai singoli accordi regionali;

• che nell' ipotesi in cui gli Accordi quadro regionali siano. già stati stipulati sulla base delle Intese intercorse tra la Regioni stesse ed il Ministero del lavoro Salute e Previdenza Sociale le parti impegnano strutture territoriali a livello regionale delle rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali ad attivare ogni possibile percorso finalizzato ad includere nell'elenco dei beneficiari dei trattamenti in deroga il settore educativo e scolastico paritario contrattualizzato.

Per quanto riguarda il sostegno al reddito per il personale inquadrato con Contratti di Collaborazione anche a Progetto si fa esplicito riferimento alla normativa nazionale e alle normative regionali.