



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario della Scuola non Statale e degli enti di Formazione Professionale sotto qualsiasi forma giuridica costituita

Periodo di validità dal 04 maggio 2020 al 30 aprile 2023

RINNOVATO

Decorrenza: 04 maggio 2023– Scadenza: 30 aprile 2026

RINNOVATO

Decorrenza: 04 maggio 2026– Scadenza: 30 aprile 2029

Il giorno 04 maggio 2026 in Roma presso la sede di Unimpresa sita in via Barberini, 96, a conclusione delle trattative avviate il 26 settembre 2025 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA Unione Nazionale di Imprese, con sede legale in Roma, codice fiscale 90024240633 rappresentata dal Direttore Generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore;

UNIAP, con sede legale in Roma, codice fiscale 95036160638, rappresentata dal Presidente Nazionale Danilo Andolfo;

ASSIDAL - Associazione Italiana Datoriale Attività Lavorative con sede legale in Città Sant'Angelo (PE), codice fiscale 91131060682, rappresentata dal Presidente Giuseppe Ciarcelluto;

A.I.F.E.C.S. Associazione Italiana Formatori e Consulenti Sicurezza con sede legale in Milano, codice fiscale 97857910158, rappresentata dal Legale Rappresentante pro-tempore Laura Cioni;

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano, codice fiscale 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

CIU – UNIONQUADRI - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, con sede legale in Roma, codice fiscale 97357550587, rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora;

è stato stipulato il presente C.C.N.L. che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato nelle scuole non statali e negli enti di formazione professionale sotto qualsiasi forma giuridica costituita. L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.

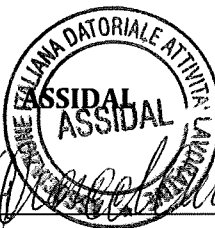
Roma, 04 maggio 2026



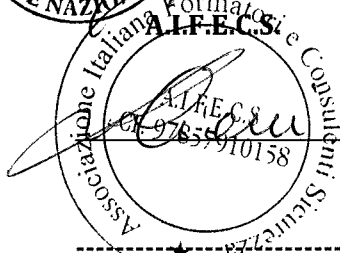
UNIMPRESA



UNIAP



ASSIDAL



A.I.F.E.C.S.



CONF.A.I.L.



CIU

INDICE

PARTE PRIMA

Titolo I - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Capo A - LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Relazioni sindacali

Art. 2 - Procedure per il rinnovo del CCNL

Art. 3 - Ente Bilaterale Nazionale - EBIN.PMI - UNI.CO.AS.CO.

Art. 4 - Osservatorio Nazionale

Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale

Art. 7 - Pari opportunità

Art. 8 - Tirocini formativi e stages

Art. 9 - Ammortizzatori sociali e contratti di solidarietà difensivi

Art. 10 - Previdenza complementare

Art. 11 - Igiene e sicurezza del lavoro - Diritto alla formazione del RLS

Capo B - I DIRITTI SINDACALI

Art. 12 - Informazione

Art. 13 - Rappresentanza sindacale

Art. 14 - Ritenute per sciopero

Art. 15 - Ritenute sindacali

Art. 16 - Assemblea

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

Art. 18 - Affissioni

Art. 19 - Costituzione delle RSU

TITOLO II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 20 - Secondo Livello di Contrattazione

Art. 21 - Decorrenza e durata Contrattazione di istituto/scuola

TITOLO III - I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 22 - Durata del rapporto di lavoro - Tempo determinato

Art. 23 - Apprendistato

Art. 24 - Apprendistato professionalizzante

Art. 25 - Somministrazione di lavoro

Art. 26 - Collaborazioni organizzate dal committente

PARTE SECONDA

Titolo I – SFERA DI APPLICAZIONE

- Art. 1 – Sfera di applicazione del CCNL
- Art. 2 – Decorrenza e durata
- Art. 3 – Inscindibilità delle norme contrattuali
- Art. 4 – Ambito del rapporto

Titolo II – CLASSIFICAZIONE

- Art. 5 – Classificazione
- Art. 6 – Mutamenti di qualifica
- Art. 7 – Mansioni promiscue

Titolo III – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

- Art. 8 – Assunzione
- Art. 9 – Tirocinio e stage
- Art. 10 – Assunzione personale in servizio nella scuola statale
- Art. 11 – Periodo di prova
- Art. 12 – Part-time
- Art. 13 – Reimpiego
- Art. 14 – Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo di azienda

Titolo IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

- Art. 15 – Retribuzione mensile
- Art. 16 – Prospetto paga
- Art. 17 – Tredicesima mensilità
- Art. 18 – Retribuzione tabellare
- Art. 19 – Indennità di contingenza
- Art. 20 – Commissione d'esame
- Art. 21 – Indennità di funzione
- Art. 22 – Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile
- Art. 23 – Sostituzione di lavoratori assenti
- Art. 24 – Sostituzione di lavoratori assenti
- Art. 24bis – Supplenze personale docente
- Art. 25 – Trattamento previdenziale

TITOLO V – TRATTAMENTO CONVITTUALE

- Art. 26 – Trattamento convittuale
- Art. 27 – Vitto e alloggio

Titolo VI – DURATA DEL LAVORO

- Art. 28 – Orario di lavoro
- Art. 29 – Autonomia, sostegno e recupero
- Art. 30 – Prolungamento orario
- Art. 31 – Completamento d'orario
- Art. 32 – Riduzione d'orario
- Art. 33 – Lavoro notturno, festivo, straordinario
- Art. 34 – Ferie
- Art. 35 – Festività soppresse
- Art. 36 – Riposo settimanale

Titolo VII – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 37 – Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro
- Art. 38 – Aspettativa per malattia
- Art. 39 – Infortunio sul lavoro

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are also two faint circular stamps, one of which appears to be an official seal or stamp, partially overlapping the signatures.

- Art. 40 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche
- Art. 41 – Permessi per lavoratori invalidi
- Art. 42 – Congedo matrimoniale
- Art. 43 – Tutela della maternità e della paternità
- Art. 44 – Servizio militare
- Art. 45 – Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali
- Art. 46 – Congedi per eventi e cause particolari
- Art. 47 – Diritto allo studio
- Art. 48 – Diritto alla crescita professionale
- Art. 49 – Permessi retribuiti
- Art. 50 – Permessi non retribuiti
- Art. 51 – Permessi elettorali
- Art. 52 – Aspettativa

Titolo VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 53 – Preavviso di licenziamento e dimissioni
- Art. 54 – Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente
- Art. 55 – Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 56 – Decesso del lavoratore
- Art. 57 – Licenziamento per mancanze
- Art. 58 – Disciplina dei licenziamenti individuali
- Art. 59 – Disciplina dei licenziamenti collettivi e plurimi e per riduzione di personale
- Art. 60 – Formulazione delle graduatorie
- Art. 61 – Restituzione di documenti
- Art. 62 – Trattamento di fine rapporto

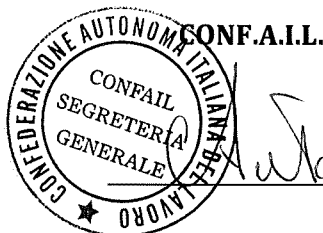
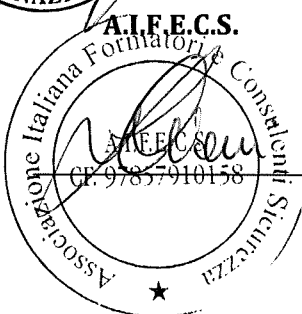
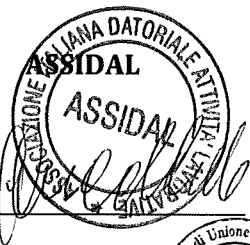
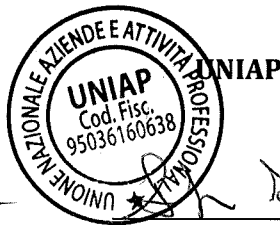
Titolo IX – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

- Art. 63 – Regolamento interno
- Art. 64 – Doveri del lavoratore
- Art. 65 – Provvedimenti disciplinari
- Art. 66 – Tentativo obbligatorio di conciliazione
- Art. 67 – Rinvio alle leggi

Titolo X – ARCHIVIO CONTRATTI E NORME FINALI

- Art. 68 - Archivio contratti
- Art. 69 - Fondo Interprofessionale per la formazione continua - Fonarcom
- Art. 70 - Assistenza Sanitaria integrativa – Fondo UNIHELSE

Roma, 04 maggio 2026



CIU



ALLEGATI

allegato n. 1 - contratti di solidarietà difensivi nelle istituzioni scolastiche aderenti a UNIMPRESA (art. 5, l. 236/93) circolare ministero del lavoro n. 20 del 25 maggio 2004

allegato n. 2 - Personale docente- rapporto di collaborazione coordinata e continuativa

Allegato "B"

PARTE PRIMA

Titolo I - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Il presente C.C.N.L., di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, è individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA. Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il C.C.N.L. deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

Le relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità degli Istituti, degli Enti 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.

Tale obiettivo comporta la necessità di assicurare stabili relazioni sindacali le quali si rispecchiano in modelli relazionali come la *concertazione, l'informazione e la 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, gli Enti 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 e degli Enti, attraverso anche l'istituzione di apposite strutture operative, di cui ai successivi articoli.


In particolare le Parti si danno atto, in nome proprio e per conto degli Istituti e degli enti di formazione da essi rappresentati aderenti al C.C.N.L. 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; 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, infine concordano sulla opportunità di definire momenti di incontro per procedere congiuntamente a esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, alle prospettive di sviluppo, ai processi di ristrutturazione e di aggiornamento.

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

La OO.SS. della scuola e degli enti dichiarano la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio e alla qualificazione delle strutture operative.

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 indicato dal presente C.C.N.L. *anche in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto indicato al punto 1.3 "Altri soggetti" formatori, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.*

La OO.SS. della scuola e degli enti di formazione ribadiscono unitariamente, da parte loro, la disponibilità dei lavoratori nella salvaguardia dei diritti acquisiti a fornire un contributo al rilancio degli Istituti nella convinzione che solamente gestioni economicamente sane e competitive consentano ai lavoratori di avere le garanzie per la continuità dell'impiego, nonché la salvaguardia dei livelli



occupazionali.

Il presente C.C.N.L. è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante. Il presente C.C.N.L. viene stipulato in coerenza con i principi e le norme contenuti negli Accordi Interconfederali.

Capo A – LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 – Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle Scuole non statali, degli enti di formazione 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, gli enti di formazione e la OO.SS. della scuola concordano sulla necessità di operare attraverso l'Ente Bilaterale e l'Osservatorio unitamente alla 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 C.C.N.L. Entro sei mesi dalla scadenza del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. Nel mese antecedente la scadenza del C.C.N.L., ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo sopra indicati, non si darà luogo ad azioni o iniziative unilaterali limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima. In sede di rinnovo contrattuale, gli adeguamenti retributivi sono riconosciuti al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L. con le decorrenze ivi previste.

Indennità di vacanza contrattuale

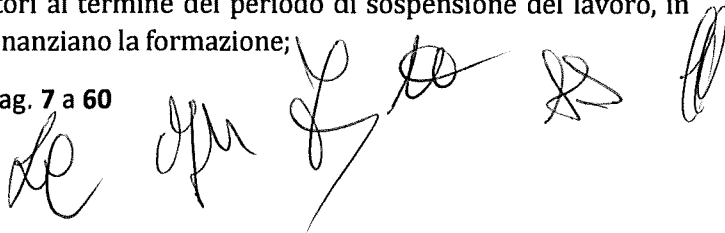
L'indennità di vacanza contrattuale di seguito - IVC - costituisce un'anticipazione dei benefici che verranno attribuiti nel caso di ritardo nel rinnovo del Contratto di lavoro in riferimento alla sua naturale scadenza. L'IVC agisce come un sostegno economico temporaneo, garantendo una continuità del reddito durante la pausa contrattuale. Una volta che il nuovo Contratto entra in vigore, gli aumenti salariali stabiliti sostituiscono l'IVC, cessando la sua erogazione. Questo meccanismo assicura che i lavoratori non solo ricevano un compenso immediato durante i periodi di transizione, ma beneficino anche di incrementi salariali sostenibili e adeguati alle nuove realtà economiche.

Art. 3 – Ente Bilaterale Nazionale- EBIN.PMI – UNI.CO.AS.CO

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI., disciplinato da apposito Statuto e Regolamento ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti e rilasciando i relativi visti di conformità;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) promuovere e attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del D.Lgs 198 del 2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936/86 di riforma del CNEL;
- h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le Parti Sociali Nazionali;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali nel settore e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare e adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale;
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
- m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;
- n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- o) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N.I.C., curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, e della Commissione Paritetica Nazionale;
- p) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle Parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente Contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;
- q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;



- r) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, attiva, nel caso, la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato;
- s) decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli enti bilaterali territoriali;
- t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato;
- u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente;
- v) l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- w) l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- x) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico- organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- y) monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali dei settori dell'Area Comunicazione con particolare riferimento alle figure professionali dell'ICT.

Gli organi statuari degli Enti Bilaterali Nazionali e Regionali saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente C.C.N.L.

La bilateralità, prevista nel presente C.C.N.L., è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del C.C.N.L. stesso.

L'impresa, aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIN.PMI che saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate a ogni singola prestazione.

Per la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici di cui al titolo II del presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Associazioni firmatarie del presente Contratto, procederanno alla riscossione di un contributo ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS con Circolare n. 112 del 30/12/2024. La misura del contributo e le procedure di esazione sono di seguito indicate. La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle Parti stipulanti il presente Contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,20% di paga base, di cui lo 0,15% a carico del datore di lavoro e lo 0,05% a carico del lavoratore per 13 mensilità.

Le Parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale e del Fondo Sanitario Integrativo denominato UNIHELSE.

Le Parti, concordano e accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) come Ente Bilaterale già costituito e in possesso di apposita Convenzione tra INPS e UNIMPRESA con Circolare n. 112 del 30/12/2024, per la riscossione dei contributi con **codice causale: EBPM**, attraverso il versamento su F/24, finalizzati all'applicazione del presente C.C.N.L. e dei rispettivi servizi derivati.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a

ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.15 % della paga base mensile per 13 mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal C.C.N.L. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

UNI.CO.AS.CO. (Contributi Associativi per Assistenza Contrattuale - UNI.CO.AS.CO. - (Codice **W466**)

Per la pratica realizzazione e il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente Accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per 13 mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice " **W466** " sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "**W466**", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIMPRESA e il relativo "ImportoContributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro.

Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

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 a 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 e 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 convengono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio Nazionale e Regionale. A tal fine, la Sezione ambiente e sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

- migliorare e 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 inter-professionali;
- 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 C.C.N.L. in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie.

Tale Commissione è costituita dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L. per:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione nel settore Scuola non statale laica, con particolare riferimento a quella giovanile;
- b) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- c) individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
- d) porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;
- e) concordare eventuali modifiche delle norme del C.C.N.L. qualora intervenissero modifiche strutturali della Scuola e/o degli esami disposte dalle autorità scolastiche e dalla legislazione del lavoro.

La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso UNIMPRESA o presso altra sede accettata dalle Parti.

La Segreteria di UNIMPRESA 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 Unimpresa o dalle Organizzazioni Sindacali facenti capo alle predette associazioni nazionali firmataria del presente C.C.N.L.

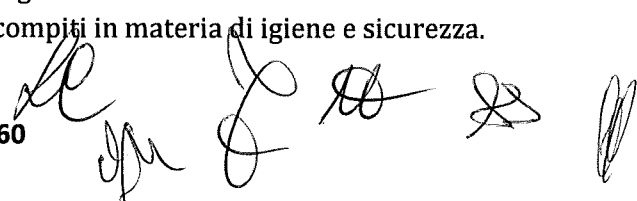
La data della convocazione sarà fissata, d'accordo fra le Parti, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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, la 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 da un rappresentante di ogni Organizzazione di Unimpresa;
- l'organismo è convocato su richiesta di una delle Parti firmataria del presente C.C.N.L. ed è presieduto, a turno, da un rappresentante della OO.SS. della scuola e da UNIMPRESA.

Compiti della Commissione Paritetica Regionale:

- verificare l'esatta applicazione dell'Art. 22.1 parte prima del presente C.C.N.L. e perciò delle assunzioni di personale docente a tempo determinato;
- esaminare le controversie inerenti all'applicazione contrattuale e in particolare l'applicazione della Legge 428/90 e della Legge 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 aderenti a UNIMPRESA ai sensi di quanto previsto dall'Art. 24 parte prima del presente C.C.N.L.

La Commissione Paritetica Regionale è la sede istituzionale per contrattazione decentrata di cui all'Art. 20 parte prima del presente C.C.N.L.;

La Commissione si costituisce e opera con le modalità previste nel Regolamento allegato come parte integrante del presente C.C.N.L.

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

Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale

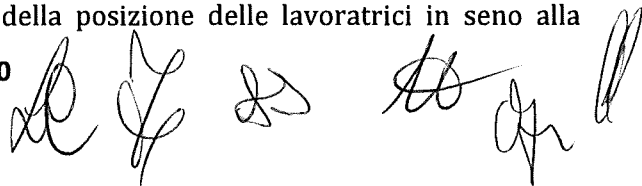
Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente C.C.N.L. riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., le Parti firmatarie si impegnano a privilegiare e a valorizzare il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi presso UNIMPRESA con l'assistenza:

- per i datori di lavoro, dalla stessa UNIMPRESA, attraverso i suoi rappresentanti;
- per i lavoratori, dalle Organizzazioni sindacali territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

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 a UNIMPRESA. 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 dalla OO.SS. della Federazione scuola all'Ufficio del Lavoro competente per territorio e una copia a UNIMPRESA - per gli effetti dell'Art. 411, comma 3, e Art. 412 CPC e Art. 2113 CC come modificati dalla Legge 533/71, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. attivano le procedure per le tutele occupazionali e di reddito previste dagli accordi sottoscritti tra UNIMPRESA e la OO.SS. firmatarie., allegati n. 1 al presente C.C.N.L. e parte integrante dello stesso, indipendentemente dal numero degli addetti.

Art. 10 – Previdenza complementare

L'azienda verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di T.F.R. maturate secondo le procedure di legge e contrattuali.

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 e attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'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 a 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 interconfederali sottoscritti dalle Parti.

Diritto alla formazione del RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal D.lgs 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Paritetico Nazionale Intersettoriale Confederale – OPNIC, le Parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per

la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'OPNIC e, attraverso quest'ultimo, agli OPIC - Territoriali. Dal sito: www.opnic.it è, inoltre, possibile accedere ai percorsi formativi.

Il datore di lavoro, ogniquale volta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le Parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.

Rappresentante per la Sicurezza – RLS

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle imprese e/o cooperative che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente eletto tra i rappresentanti sindacali. Nelle imprese e/o cooperative che impiegano personale inferiore alle 16 unità, invece, il RLS è eletto al proprio interno o individuato, per più aziende e/o cooperative in ambito territoriale o del comparto produttivo.

Per i ruoli ricoperti e indicati dal D.Lgs n. 81/2008, (RSPP; ASPP; HSE Manager; ADDETTI e RLS) i compensi dovuti sono quelli riferiti all'ALLEGATO "B" che è parte integrante e inscindibile del presente C.C.N.L.

Le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto indicato al punto 1.3 "Atri soggetti" formatori, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Capo B – I DIRITTI SINDACALI

Art. 12 – Informazione

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento e alla efficienza del servizio, UNIMPRESA e le scuole/istituti e gli enti garantiscono una costante informazione preventiva alla OO.SS. della scuola firmataria del presente C.C.N.L., nazionale e territoriale, firmataria e alle RSA sugli atti che riguardano il personale dipendente, l'organizzazione del lavoro e 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 firmataria del presente C.C.N.L., ai sensi della Legge 300/70.

La rappresentanza sindacale aziendale 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 della 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 dalla OO.SS. della scuola cui aderiscono.

Art. 14 – Ritenute per sciopero



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

Art. 15 – Ritenute sindacali

L'Istituto e/o l'ente 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° Maggio 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 e/o degli enti potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, in locali idonei indicati dalla Direzione o in altre sedi esterne su indicazione della OO.SS. della scuola territoriale firmataria del presente C.C.N.L.

L'assemblea viene convocata dalle RSA e/o dalla OO.SS. della scuola territoriale firmataria del presente C.C.N.L. in orario di lavoro per un massimo di 10 ore nell'anno scolastico.

Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalla OO.SS. della scuola firmataria del presente C.C.N.L., 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 e 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 della OO.SS. La richiesta presentata dai componenti delle RSA o dalla OO.SS. della scuola dovrà contenere:

- luogo, data, ora e durata dell'assemblea;
- ordine del giorno;
- eventuali nominativi di dirigenti esterni della 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. La OO.SS. della scuola firmataria del presente C.C.N.L., possono indire, congiuntamente o singolarmente, assemblee sindacali territoriali che interessano lavoratori di più istituti aderenti a UNIMPRESA. In tal caso la OO.SS. della scuola firmataria del presente C.C.N.L. 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 Legge 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 C.C.N.L. 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, la OO.SS. della scuola firmataria del presente C.C.N.L. potranno affiggere, in

appositi spazi predisposti e indicati dalla Direzione e a essi accessibili e ben visibili a tutti i lavoratori, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

Art. 19 – Costituzione delle RSU

UNIMPRESA 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 a esso vorranno aderire esplicitamente.

Titolo II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 20 – Secondo Livello di Contrattazione

Il C.C.N.L. costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce la contrattazione regionale.

Tra UNIMPRESA e la OO.SS. della scuola e degli enti firmatari del presente C.C.N.L., è prevista la contrattazione decentrata, su base regionale, di secondo livello per le materie riguardanti in particolare:

- a) qualifiche esistenti non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente C.C.N.L.;
- b) 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;
- c) indennità di trasferta;
- d) materie previste dagli articoli del presente C.C.N.L.

Le eventuali richieste relative al punto suddetto presentate alle sedi regionali di UNIMPRESA di competenza dalle strutture sindacali, saranno altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente C.C.N.L. e a UNIMPRESA Nazionale. In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate se non dopo la definizione del presente C.C.N.L. 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 alla OO.SS. firmataria del presente C.C.N.L. che concorrono alla definizione del contratto integrativo di istituto con riferimento:

1. distribuzione dell'orario di lavoro e turnazione per il personale non docente;
2. criteri di distribuzione dell'orario di lavoro del personale docente ed educativo;
3. criteri di distribuzione delle ferie per il personale non docente ed educativo;
4. eventuali indennità temporanee a figure non previste e non obbligatorie per legge;
5. valorizzazione dei risultati conseguiti negli istituti attraverso l'erogazione di integrazioni economiche al personale;
6. organizzazione del lavoro del personale;
7. indennità di trasferta.

La contrattazione di Istituto decentrata deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del C.C.N.L.

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 C.C.N.L., nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituto.

Sono titolari della contrattazione integrativa e decentrata d'Istituto le RSA se presenti o la OO.SS. della scuola territoriale firmataria del presente C.C.N.L.

Le norme del presente articolo si applicano anche in istituti e/o ente 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 C.C.N.L. e deve concludersi entro 180 giorni dalla firma del presente C.C.N.L. In carenza di contrattazione di secondo livello, nei tempi sopra indicati, le Parti si incontreranno di un eventuale elemento perequativo di garanzia retributiva.

Gli accordi di Secondo livello hanno lo stesso termine di durata del C.C.N.L. e rimangono comunque in vigore sino al successivo accordo di Secondo livello.

Titolo III - I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 22 – Durata del rapporto di lavoro – Tempo Determinato

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 81/15 e nel rispetto delle successive norme contrattuali.

22.1 - Periodo di Prova contratto a tempo determinato

Le Parti, in coerenza con quanto previsto all'articolo 13 della Legge n. 203 del 13/12/2024 (Collegato Lavoro), per i contratti a tempo determinato, i termini di durata del periodo di prova è stabilito nella misura indicata nella successiva tabella. Il periodo di prova è prolungato nel caso di assenze previste dal presente C.C.N.L. che a titolo esemplificativo e non esaustivo comprendono anche: malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori. In tutti i casi, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. La durata del periodo di prova è stabilita a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può comunque essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

Durata dei contratti	
Contratti fino a 6 mesi	Contratti oltre 6 mesi
10 giorni	10 giorni

La durata del periodo di prova si intende di effettiva prestazione lavorativa giornaliera.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata a un periodo massimo pari a un terzo della durata del contratto iniziale, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

Gli istituti e gli Enti di Formazione indicati al successivo Titolo I articolo 1, su richiesta delle OO.SS. competenti o delle R.S.A./R.S.U., forniranno annualmente alle stesse informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato, compresi i trattamenti economici previsti dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

22.2 – Contratto a Tempo Determinato – Durata

Ai sensi del D.lgs 81 del 2015 e ss.mm, la durata massima complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso Istituto indicato nella "sfera di applicazione" al successivo Titolo I articolo 1 e il medesimo lavoratore è pari a 24 mesi, con obbligo di indicazione della

causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. 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".

22.3 - Proroga

Le Parti prendono atto che nei casi di un lavoratore che sottoscrive più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima stabilita, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento (INL, circolare n. 804/2021).

In caso di proroga del contratto è necessario predisporre e trasmettere in via telematica il modello Unilav. La prosecuzione di fatto, invece, non necessita di alcun adempimento preventivo obbligatorio: i giorni lavorati successivi alla scadenza del termine contrattualmente convenuto dovranno essere riportati nella sezione presenze del LUL e retribuiti con la relativa maggiorazione.

22.4 - Causale

a) Il contratto a tempo determinato, può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente per esigenze di:

1. intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
2. esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;
3. esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
4. esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario.

b) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Tale numero di proroghe sono sempre e solamente 4.

Tuttavia, fermo restando i limiti di durata massima dei rapporti a tempo determinato, il rapporto di lavoro può proseguire anche dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, purché il datore di lavoro corrisponda al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015), come da tabella esemplificativa allegata.

Durata contratto del	Max durata coda	Trasformazione a tempo indeterminato	Incremento retribuzione	
			Primi 10 giorni	Dall'11° in poi
Meno di 6 mesi	Massimo 30 giorni	Dal 31° giorno in poi	+20%	+40%
6 mesi esatti	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%
Più di 6 mesi	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%

In ogni caso, la prosecuzione di durata superiore a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni negli altri casi comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

22.5 - Diritto di Precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stesso Istituto indicato nella "sfera di applicazione" al successivo Titolo I articolo 1, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione

dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

22.6 – Limiti quantitativi

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le **tipologie di contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato** è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine nelle imprese da 1 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti.

Negli Istituti indicati nella "sfera di applicazione" al successivo Titolo I articolo 1 che occupano più di 5 dipendenti, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato non potrà superare l'8% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Negli Istituti indicati nella "sfera di applicazione" al Titolo I articolo 1, su richiesta delle OO.SS. competenti o delle R.S.A./R.S.U., forniranno annualmente alle stesse informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato, compresi i trattamenti economici previsti dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

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 a 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.

22.7 – Formazione

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente e 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 *anche in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto indicato al punto 1.3 "Atri soggetti" formatori, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.*

Art. 23 – Apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

La OO.SS. della scuola firmataria del presente C.C.N.L. e UNIMPRESA, 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 dal DLgs 81/15 dalla Legge 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 e 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:

- a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

- b. apprendistato professionalizzante;
- c. apprendistato alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b), per consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, mentre per quanto riguarda le altre forme di apprendistato le Parti si impegnano a incontrarsi per successivi approfondimenti nel quadro normativo generale.

Art. 24 – Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale.

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.

Il piano formativo individuale contiene i percorsi formativi e uno sviluppo di competenze diverse e ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate dal lavoratore.

24.1 – Assunzione

Gli Istituti e/o gli enti aderenti a UNIMPRESA possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti. Nonché, ai sensi dell'art. 47, comma 4 del DLgs 81/15, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età.

24.2 – Il Tutor

Qualora sia prevista la presenza di un tutore, la funzione potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti.

L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla retribuzione oraria del livello di appartenenza per le ore effettivamente svolte.

24.3 – Durata e modalità di erogazione della formazione

Ai sensi dell'art. 44 del DLgs 81/15, comma 2 la durata di erogazione della formazione varia da un minimo di 6 mesi a un massimo di 36 mesi. Il piano individuale formativo ha la durata complessiva di 120 ore nell'arco dei 36 mesi e rapportata e riproporzionata in caso di contratti di apprendistato di durata inferiore a 36 mesi.

24.4 – Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato attribuisce al lavoratore dipendente la qualifica acquisita, il livello e la retribuzione relativa.

24.5 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata dall'Art. 11, parte seconda del presente C.C.N.L.

24.6 – La formazione dell'apprendista

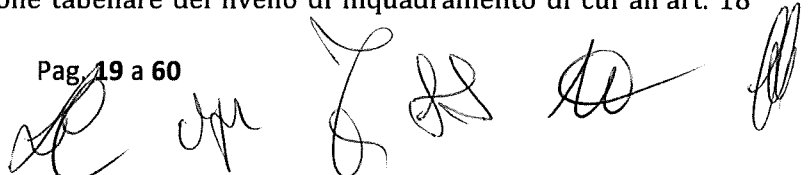
La formazione effettuata e la qualificazione professionale contrattuale eventualmente acquisita, le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi devono essere registrati sul libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276/2003.

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 Legge 196/97 ed è interna ai sensi della legislazione vigente.

24.7 – Trattamento economico

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata del periodo di apprendistato, compresi gli eventuali periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente C.C.N.L. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e allo stesso trattamento retributivo così parametrato:

1. primo anno: 85% della retribuzione tabellare del livello di inquadramento di cui all'art. 18



parte seconda del presente C.C.N.L.;

2. secondo anno: 90% della retribuzione tabellare;
3. terzo anno: 100% della retribuzione tabellare.

Art. 25 – Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato, nel rispetto dell'Accordo interconfederale stipulato dalle Parti firmatarie del presente C.C.N.L.

Art. 26 – Collaborazioni organizzate dal committente

In ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a), comma 2, art. 2 del DLgs 81/15 e in coerenza con la Legge 62/00, gli istituti aderenti a UNIMPRESA possono stipulare, nell'ambito della propria offerta formativa, contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel rispetto delle norme vigenti.

PARTE SECONDA

Titolo I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 – Sfera di applicazione del CCNL

Il presente C.C.N.L. 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, e il relativo personale dipendente:

- 1) accademie di arte drammatica
- 2) accademie di belle arti
- 3) asili nido, micro-nidi, spazi baby, aree attrezzate per l'infanzia e ludoteche
- 4) conservatori di musica
- 5) convitti
- 6) corsi di aggiornamento e formazione continua
- 7) corsi di cultura vari
- 8) corsi di doposcuola
- 9) corsi di preparazione universitaria
- 10) scuole dell'infanzia
- 11) scuole di danza
- 12) scuole e corsi di italiano per stranieri
- 13) scuole di musica
- 14) scuole e corsi a distanza
- 15) scuole e corsi di attività integrative scolastiche
- 16) scuole e corsi di formazione professionale senza finanziamento pubblico
- 17) scuole e corsi di istruzione professionale
- 18) scuole e corsi di libera arte
- 19) scuole e corsi di lingue
- 20) scuole e corsi di preparazione agli esami
- 21) scuole e corsi parauniversitari e accademie
- 22) scuole e corsi post-secondari
- 23) scuole interpreti e traduttori e per mediatori linguistici
- 24) scuole per corrispondenza
- 25) scuole e corsi postuniversitari
- 26) scuole primarie
- 27) scuole secondarie di I e II grado
- 28) scuole speciali per minori
- 29) università private.



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

La normativa del presente C.C.N.L., 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.

L'applicazione del presente C.C.N.L. da parte di Enti o privati gestori di attività educative, formative e scolastiche comporta l'adesione a UNIMPRESA. Alcune specifiche norme contrattuali, sottoposte al controllo degli Organismi paritetici, sono applicabili ai soli Istituti e/o enti associati a UNIMPRESA.

Gli Istituti e/o enti non associati che intendono fare riferimento al presente C.C.N.L. per la regolamentazione dei rapporti di lavoro con il proprio personale dipendente, pur con le esclusioni sopra indicate, devono darne comunicazione a tutte le Parti stipulanti il presente C.C.N.L.

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. **scaduto** il 30.04.2026 è **RINNOVATO** con decorrenza: **04/05/2026** e scadenza: **30/04/2029**.

Art. 3 – Inscindibilità delle norme contrattuali

L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 4 – Ambito del rapporto

Ai fini del presente C.C.N.L. 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

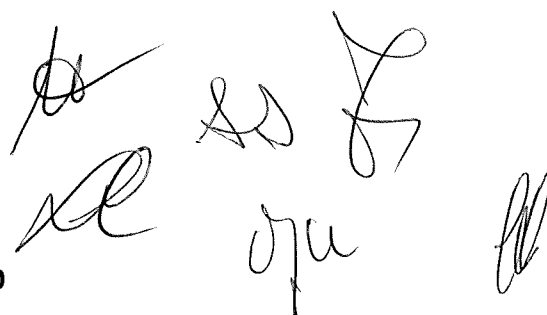
Art. 5 – Classificazione

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 a esempio:

- a. accudienti;
- b. addetti alle pulizie;
- c. bidelli;
- d. personale di fatica;
- e. inservienti ai piani;
- f. lavoranti di cucina;
- g. addetti alle mense;
- h. custodi-portieri;



- i. accompagnatori di bus;
- j. addetti alla manutenzione ordinaria;
- k. addetti al giardino;
- l. 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:

- a. guardarobieri;
- b. autisti bus;
- c. infermieri;
- d. assistenti all'infanzia;
- e. assistenti di scuola d'infanzia;
- f. addetti alle aree attrezzate per l'infanzia,
- g. assistenti alle colonie ed ai convitti;
- h. portieri-centralinisti;
- i. tecnici di caldaie;
- j. operatore amministrativo: personale addetto prevalentemente alla tenuta dell'archivio e del protocollo, alla predisposizione degli atti inerenti all'ufficio di segreteria, all'assolvimento dei servizi esterniconnessi con il proprio lavoro, provvedendo, ove presente, all'insieme delle operazioni riguardanti la gestione del magazzino, la verifica e la conservazione delle merci;
- k. bagnini;
- l. modelli viventi;
- m. infermieri generici;
- n. camerieri specializzati nel settore per mansione unica;
- o. oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

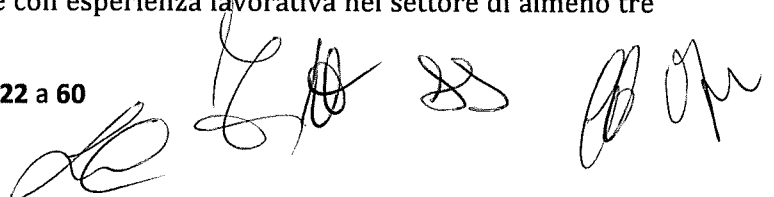
III livello

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;

- a. cuochi;
- b. capisala e camerieri con diploma di scuola alberghiera;
- c. operatore di biblioteca;
- d. 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;
- e. infermieri professionali;
- f. aiuti economi amministrativi;
- g. aiutanti tecnici di laboratorio;
- h. 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



- a. 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;
- b. addetti al telemarketing;
- c. coordinatori e tutor: impegnati in attività di assistenza e tutoraggio degli studenti nei momenti di verifica previsti dopo le attività didattiche in presenza, multimediali o in FAD, in attività di conversazione e pratica per consolidare le conoscenze linguistiche acquisite.

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 responsabilità di 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 curano la formazione degli ospiti nelle ore extracurricolari.

- a. educatrici ed educatori di asilo nido,
- b. istruttori in attività parascolastiche, sportive e colonie;
- c. operatori di ludoteca;

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.

- a. docenti in corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura;
- b. docenti in doposcuola, in attività integrative scolastiche;
- c. docenti in corsi per corrispondenza;
- d. docenti in corsi a distanza;
- e. docenti di scuola dell'infanzia;
- f. educatori di convitto,
- g. 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. È richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica.

- a. docenti di scuola primaria;
- b. docenti in corsi di preparazione agli esami;
- c. docenti in corsi di istruzione professionale;
- d. docenti in corsi di lingue;
- e. insegnanti tecnico-pratici negli istituti industriali, professionali e assistenti di chimica e fisica ottica, odontotecnica;

- f. lettori di lingua madre in parziale o totale presenza di docenti;
- g. oltre a tutte le 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.

- a. 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;
- b. docenti di educazione fisica, tecnica artistica e musicale;
- c. 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 parauniversitari, 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.

- a. 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;
- b. oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

VIII B livello

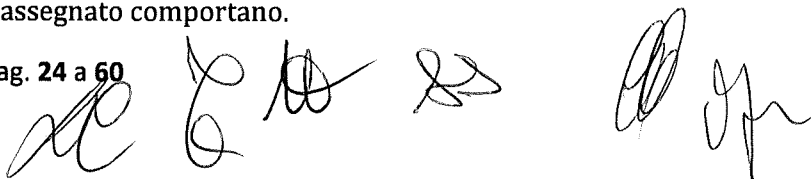
Sono inquadrati i lavoratori che, subordinatamente alle direttive del titolare o del legale rappresentante o del Consiglio di amministrazione della società che gestisce l'impresa scolastica, svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e hanno in via continuativa la responsabilità di unità scolastiche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

- a. 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;
- b. 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 a 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. In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del Codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del Codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti e il trattamento economico del livello da cui proviene a esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., avviano trattative con le RSU/RSA e/o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà scolastica.

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 C.C.N.L. individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente C.C.N.L. e dal regolamento interno dell'istituto ove esista. Esso deve inoltre contenere:

1. la natura del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, nei limiti indicati nell'Art. 12 parte seconda;
2. 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;
3. l'orario di lavoro;
4. il trattamento economico;
5. la durata del periodo di prova;
6. 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;
7. 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:

1. carta di identità o documento equipollente;



2. codice fiscale;
3. codice individuale del lavoratore agli effetti della disposizione assicurativa INPS se posseduto;
4. certificato di idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;
5. documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
6. 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 104/2022. 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 C.C.N.L. 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 Legge 236/93 e dalla Legge 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

Art. 12 – Part-time

a – Norme di carattere generale

Ai sensi del DLgs 61/00, del DLgs 100/01 e della Legge 247/07 e del DLgs 81/15, gli Istituti possono procedere ad assunzioni con rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale per prestazioni di attività a orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L. e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

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.

È facoltà del lavoratore chiedere l'applicazione di un diverso tipo di part-time.

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 e 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 a 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 25% 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.

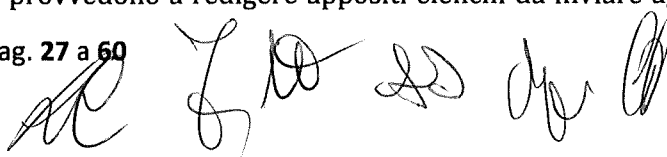
c - Clausole elastiche

La disponibilità del lavoratore, a esclusione di quelli con orario a monte ore annuo di cui al successivo art. 29, "orario di lavoro", 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 e/o l'ente, 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 Legge 428/90 e dal DLgs 18/01, e il rapporto di lavoro del personale interessato al trasferimento continua a essere disciplinato dal presente C.C.N.L. e successivi rinnovi. La stessa disposizione vale anche nell'ipotesi di appalto o cambiamento della gestione di appalto ovvero nei casi di cambiamento di ente gestore nelle convenzioni, negli affidamenti e nelle concessioni con gli enti pubblici.

Titolo IV - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 15 – Retribuzione mensile

La retribuzione mensile lorda è composta dai seguenti elementi:

1. paga base;
2. indennità di contingenza;
3. salario di anzianità;
4. eventuale super-minimo e salario accessorio;
5. elemento perequativo di garanzia retributiva di cui all'Art. 21 Parte prima del presente C.C.N.L.

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 tra cui:

- a) riunioni del collegio docenti;
- b) riunioni dei consigli di classe;
- c) scrutini periodici e finali, programmati.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'Art. 29 Parte seconda del presente C.C.N.L. 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 T.F.R. 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 Legge 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 e in tal caso equiparate a un mese intero.

Art. 18 – Retribuzione tabellare

Con decorrenza 1° maggio 2026 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate considerando l'aumento medio IPCA triennale pari al 5.50%. Pertanto, l'aumento è pari ad € 85,00 lorde triennali, secondo la seguente tabella:

Livelli	Dal 01/05/2026	Dal 01/05/2027	Dal 01/10/2028
I	1.492,45	1.519,27	1.546,09
II	1.513,02	1.540,21	1.567,40
III	1.537,93	1.565,56	1.593,19
IV *	1.574,71	1.603,00	1.631,29
V	1.682,18	1.712,41	1.742,64
VI	1.694,93	1.725,38	1.755,83
VII	1.707,36	1.738,04	1.768,72
VIII A	1.789,06	1.821,21	1.853,36
VIII B	1.899,22	1.933,35	1.967,48

Art. 19 – Indennità di contingenza

L'importo della indennità di contingenza comprensiva dell'EDR è inglobato nella retribuzione tabellare di cui all'Art. 18 parte seconda.

Art. 20 – Commissione d'esame

Ai docenti chiamati a far parte delle commissioni di esame di ammissione, di idoneità, di licenza media viene riconosciuta 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. 21 – Indennità di funzione

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

Art. 22 – 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 mensile diviso 78.

Art. 23 – Sostituzione di lavoratori assenti

La misura di retribuzione contemplata dal presente C.C.N.L. si applica anche nei confronti del personale assunto per supplire il personale assente, nei casi espressamente previsti dalla legge e dal presente C.C.N.L.

La supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente C.C.N.L., ha carattere di assunzione a tempo determinato.

Art. 24 – Supplenze personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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. 25 – 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 Legge 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.

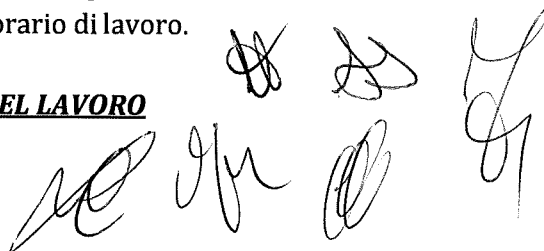
Titolo V - TRATTAMENTO CONVITTUALE

Art. 26 – 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. 27 – 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.



Art. 28 – Orario di lavoro

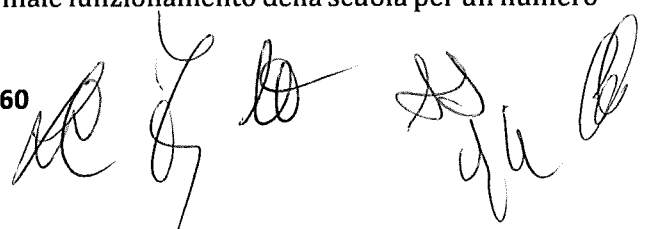
L'orario di lavoro è per: Personale Area I di:

- 38 ore settimanali per:
 - personale ATA dell'Area prima livelli I, II, III, IV e V e personale direttivo dell'Area terza livelli VIIIA e VIIIB
- 34 ore settimanali convenzionali pari a un monte ore annuo di 1767 ore per:
 - coordinatori e tutor (IV livello)
- 32 ore settimanali per:
 - modelli viventi Personale Area II di
- 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)
- 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 a effettuare tutte le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola per un numero di ore non superiore alle 100 nell'anno, quali:



- a) colloqui con i genitori;
- b) riunioni interdisciplinari dei vari corsi;
- c) attività di aggiornamento e programmazione;
- d) formazione per l'innovazione metodologica e tecnologica;
- e) sostituzione di docenti assenti senza congruo preavviso e attività di sostegno;

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 - Personale area I, coordinatori e tutor (IV livello) con monte ore annuale
1767 ore annuali***

pari a un orario mensile convenzionale di 147,25 ore ($\text{monte ore annuo}/12 \text{ mesi} = 1767/12$), ad un orario giornaliero convenzionale di 5,66 ore ($\text{orario mensile convenzionale}/26 \text{ giorni} = 147,25/26$), e da un orario settimanale convenzionale di 34 ore ($\text{orario mensile convenzionale}/4,33 = 147,25/4,33$). Ai fini delle determinazioni dei vari istituti contrattuali (ferie, tredicesima, trattamento malattia, T.F.R., etc.) si considera l'orario mensile convenzionale e l'orario giornaliero convenzionale; le ore corrispondenti ai giorni di ferie (30 giorni per orario giornaliero convenzionale = $30 \times 5,66 = 170$ ore), di festività sopresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = $4 \times 5,66 = 22,64$), di festività e sospensione del 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%. L'orario effettivo di lavoro settimanale individuale può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze aziendali tra 0 ore e il doppio dell'orario settimanale convenzionale, e non potrà superare le 40 ore settimanali e le 8 ore giornaliere. Le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione. Nel caso di rapporto di lavoro part-time tutti gli istituti contrattuali verranno riproporzionati sulla base dell'orario contrattuale individuale. Sempre nel caso di part-time la retribuzione si intende già comprensiva della maggiorazione prevista dall'art. 12 lettera c del citato e vigente C.C.N.L., in quanto specifica caratteristica dell'istituto del monte ore. Per lavoro supplementare si intende quello eventualmente svolto oltre il monte ore individuale e comunque non superiore al monte ore annuale di 1767 ore. Il lavoro supplementare sarà retribuito con le competenze del mese di dicembre.

***b - Docenti con monte ore annuale
1196 ore annuali***

pari a un orario mensile convenzionale di 99,67 ore ($\text{monte ore annuo}/12 \text{ mesi} = 1196/12$), a un orario giornaliero convenzionale di 3,83 ore ($\text{orario mensile convenzionale}/26 \text{ giorni} = 99,67/26$) e a un orario settimanale convenzionale di 23 ore ($\text{orario mensile convenzionale}/4,33 = 99,67/4,33$) 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 = $30 \times 3,83 = 115$ ore), di festività sopresse (4 giorni x orario giornaliero convenzionale = $4 \times 3,83 = 15,32$ 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

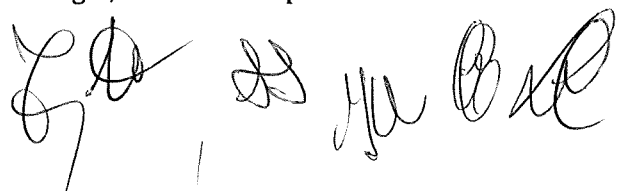
- base dell'orario giornaliero convenzionale, sono conteggiate mensilmente, in aggiunta a quelle lavorate, al fine del raggiungimento del monte ore annuo e, nel caso di superamento dello stesso, sono retribuite come straordinario con una maggiorazione del 25%;
- in caso di risoluzione del rapporto di 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 1196 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 a orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti e 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 individuale 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 prestatato, mezz'ora per ogni sede nell'ambito comunale e un'ora per ogni sede nell'ambito provinciale;

1091 ore annuali

pari a un orario mensile convenzionale di 90,91 ore (monte ore annuo/12 mesi = 1091/12), a un orario giornaliero convenzionale di 3,49 ore (orario mensile convenzionale/26 giorni = 90,91/26) e a 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 a orari diversi fermi restando il mutuo consenso delle parti e 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 individuale per i docenti a 1.091 ore settimanali può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'Istituto tra 0 ore e il doppio dell'orario settimanale convenzionale e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere;
- 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.

c - Norme generali

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 III, 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. Le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione. 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.

La presenza degli educatori, richiesta negli ambienti dell'istituto durante il periodo notturno, è equiparata a un'ora di effettivo servizio ordinario. L'orario di lavoro degli addetti alle aree attrezzate per l'infanzia, inquadrati nel livello II, è sottoposto a turnazione con orario normale di lavoro la domenica e nei giorni festivi per cinque giorni settimanali di lavoro e due di riposo.

Art. 29 - Autonomia, sostegno e recupero

Per far fronte a esigenze relative alla programmazione didattica, attuata nell'ambito dell'autonomia scolastica, e alle attività di sostegno, in orario non curricolare, ai docenti delle scuole paritarie secondarie di I e II grado possono 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 per la stessa disciplina. 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 a 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. 30 - 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. In accordo con il docente, le ore di prolungamento orario, nelle scuole secondarie di I e II grado, possono essere compensate con un equal numero di ore di ferie aggiuntive da godersi nel periodo estivo in aggiunta alle ferie ordinarie.

Art. 31 – Completamento d'orario

Il personale dipendente ausiliario, tecnico e amministrativo a 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 rese 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 rese 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. 32 – 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, a 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.

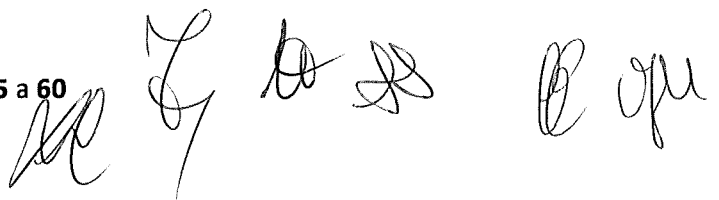
Art. 33 – Lavoro notturno, festivo, straordinario

È considerato lavoro notturno quello effettuato dopo le ore 22 e sino alle 6 antimeridiane; per gli istituti che svolgono corsi serali protrattanti 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 C.C.N.L. 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 a 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. 34 – Ferie

I dipendenti, compresi quelli assunti a orario ridotto, hanno diritto a 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/RSU 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 didattica 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. 35 – 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. 36 – 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. 37 – 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. 38 – 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. 39 – Infortunio sul lavoro

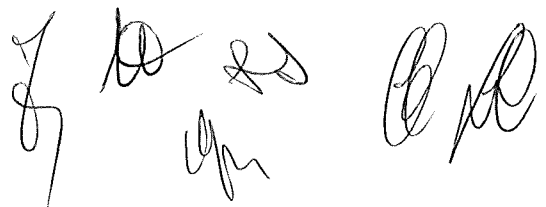
In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

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 e al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale a 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. 40 – 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. 41 – Permessi per lavoratori invalidi

Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al 50% sono riconosciuti 30 giorni a anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (Art. 26 Legge 118/71 e Art. 10 DLgs 509/88). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'Art. 38 parte seconda.

Art. 42 – Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto a un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili in occasione dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruito in altro periodo. 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. 43 – Tutela della maternità e della paternità

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 DLgs 80/15, a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente C.C.N.L. e stabilito nel presente articolo. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.

Art. 44 – 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. 45 – 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.

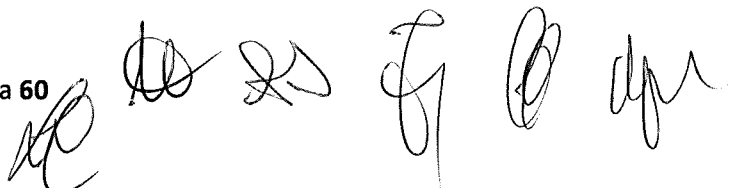
I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti commi, non usufruiscono di aspettative hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalle vigenti normative di legge e dal presente C.C.N.L.

Art. 46 – Congedi per eventi e cause particolari

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dall'Art. 4 comma 2 della Legge 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. 47 – 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, paritarie 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 alla mansione e alla 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 i 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 e 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 e 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 e ulteriori discipline per rispondere a esigenze specifiche. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'Art. 10 della Legge 300/70 e alle disposizioni di cui alla Legge 53/00.

Art. 48 - 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.

Art. 49 - 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, Legge 300/70;
- b) di permessi retribuiti fino a 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 e 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 e inderogabili esigenze. I permessi di cui alla lettera c) saranno recuperati nell'anno scolastico.

Art. 50 - Permessi non retribuiti

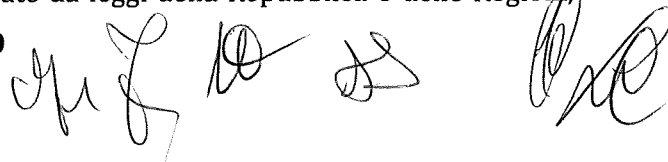
In caso di eccezionali motivi, presentati per iscritto, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno previa autorizzazione dell'istituto.

Tali permessi non sono computabili ad alcun effetto.

Il lavoratore ha diritto a usufruire di permessi non retribuiti per la partecipazione a concorsi limitatamente ai giorni delle prove e a quelli strettamente necessari per il raggiungimento della sede, se questa dista oltre 100 km da quella di lavoro.

Art. 51 - 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. 52 – Aspettativa

Dopo un anno di servizio il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione fino a 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. 53 – 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 C.C.N.L. 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. 54 – Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

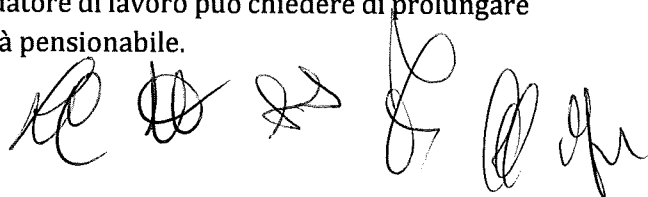
Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente che impedisca il pieno svolgimento dell'attività stabilita contrattualmente.

Art. 55 – 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 Legge 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 validi e indifferibili, oltre l'età pensionabile.

A series of approximately seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom right of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.

Art. 56 – 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 C.C.N.L. in conformità dell'Art. 2118 CC.

Art. 57 – 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 Legge 604/66, della Legge 300/70, della Legge 92/12 e del DLgs 23/2015, 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. 58 – Disciplina dei licenziamenti individuali

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa o giustificato motivo, 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 o giustificato motivo.

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 a impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione 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. 59 – 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 seguire le procedure previste dalla Legge 223/91, dalla Legge 92/12 e dal DLgs 23/2015. 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 Legge 223/91, della Legge 92/12 e del DLgs 23/2015, dopo aver diminuito le ore assegnate per il prolungamento d'orario, come da Art. 33 parte seconda del presente C.C.N.L. 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 C.C.N.L.;

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 scolastico;
- 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. 60 – Formulazione delle graduatorie

Saranno formulate graduatorie d'Istituto relative al personale docente e al personale ATA sulla base dei criteri di cui all'Art. 60 parte seconda del presente C.C.N.L. 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. 61 – 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. 62 – Trattamento di fine rapporto

Il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) viene calcolato secondo quanto previsto dalla Legge 297/82.

Titolo IX - REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 63 – 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 C.C.N.L. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per le eventuali successive modifiche.

Art. 64 – 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 esplicitare 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. 65 – Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto al precedente Art. 58 parte seconda del presente C.C.N.L., le infrazioni alle norme del C.C.N.L. possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

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

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.

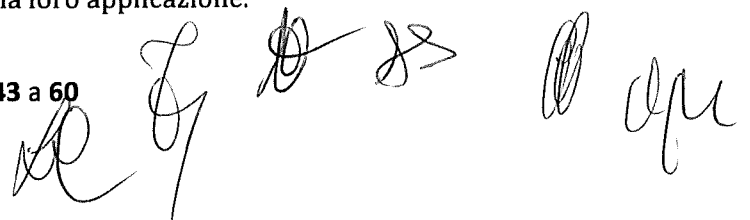
La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni.

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 commi, sono inefficaci. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.



Art. 66 – Tentativo di conciliazione

In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409 CPC e seguenti, così come modificati e 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 C.C.N.L.

Art. 67 – Rinvio alle leggi

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

TITOLO X - ARCHIVIO CONTRATTI E NORME FINALI

Art. 68 - Archivi contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 963/88, le Parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente C.C.N.L. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella Legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente C.C.N.L., a cura di UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie del presente CCNL, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione".

L'applicazione integrale del presente contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 69 - Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM

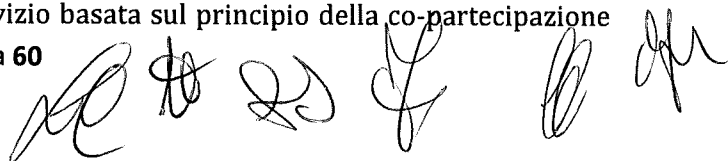
Le Parti individuano in FONARCOM. (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nel terziario, artigianato, per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Formazione continua

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti, evidenziando che il presente C.C.N.L. prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, che le imprese, enti e associazioni operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende ad essi collegate.

Art. 70 - Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo UNIHELSE

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata Fondo UNIHELSE, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione



economica tra lavoratori ed Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti e indiretti sono gestiti e curati dalla Cassa MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente C.C.N.L. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 18 del presente C.C.N.L.

I **contributi** versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono **detraibili dalle imposte**.

L'erogazione del contributo per **l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente C.C.N.L. e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della Legge 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo T.F.R., quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari ad € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

Tutte le operazioni di attivazione del Fondo UNIHELSE, la quota UNA TANTUM, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

Quota Di Versamento Mensile

Il contributo per il finanziamento al Fondo UNIHELSE per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al Fondo UNIHELSE le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari ad un importo di € 1,67 mensili.

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato dal Fondo UNIHELSE al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it

La quota UNA TANTUM è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti**. Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo UNIHELSE, versano la quota indicata come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota UNA TANTUM e quella dei relativi dipendenti neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo UNIHELSE è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale complessivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 18 del presente C.C.N.L.

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse.



A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario denominato Fondo UNIHELSE, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario del Fondo UNIHELSE.

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo UNIHELSE tutti i dipendenti - Quadri, Impiegati e Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente C.C.N.L.

Il Fondo UNIHELSE potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle Parti firmatarie del presente C.C.N.L.

Copertura

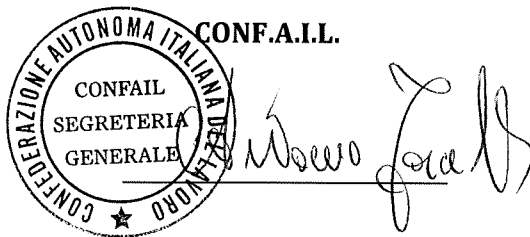
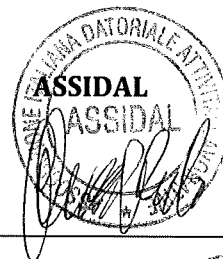
I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati del Fondo UNIHELSE diventano soci di Cassa Mutua MBA ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalità di Versamento.

Il versamento al Fondo UNIHELSE avviene con apposita convenzione tra INPS e Fondo Sanitario con Circolare INPS n. 16 del 22/01/2025, denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, attraverso il versamento su F/24, a carico delle aziende, inserendo il codice **HELS** sul flusso UNIAMENS attribuito dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 49/E del 15/10/2024 seguendo le istruzioni indicate nel sito: ebinpmi.it/fondo-sanitario-aziende, oppure sul sito fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma 04 maggio 2026



CIU



ALLEGATO N. 1

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ADERENTI A UNIMPRESA **(Art. 5, L. 236/93) circolare Ministero del lavoro n. 20 del 25 maggio 2004**

Le Parti, in considerazione della crisi in cui versano alcuni istituti scolastici e/o enti aderenti a Unimpresa, con conseguenti riduzioni di orario e diffusi licenziamenti del personale, convengono di utilizzare ove necessario e ampiamente documentato, ai sensi e agli effetti degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91 e dell'Art. 5 della Legge 236/93, su basi certe e uniformi, lo strumento legislativo dei contratti di solidarietà difensivi al fine di salvaguardare i livelli occupazionali. Unimpresa s'impegna a informare, entro tempi brevi tutti gli istituti scolastici sulle procedure previste agli artt. 4 e 24 della Legge 223/91 e all'Art. 5 della Legge 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 e 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 SOLIDARIETÀ 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 a evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio.
- 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 Legge 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, Legge 863/84; Art. 7, c.1, Legge 48/88; Legge 223/91; Legge 236/93; Legge 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, Legge 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; Legge 451/94; Legge 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, Legge 863/84.

B - LA PROCEDURA

- 1) L'Istituto comunica alle RSA/RSU, alla OO.SS. della scuola firmataria del C.C.N.L. 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 Legge 223/91 (almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni).
- 2) Le RSA/RSU e la 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 alla 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 penuria di iscrizioni e relativi criteri di scelta.
- 4) La OO.SS. della scuola, le RSA/RSU e le organizzazioni Datoriali, a seguito dell'analisi dei documenti prodotti, individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto a evitare i licenziamenti e a favorire il filando dell'Istituto.
- 5) La 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:

- C.C.N.L. applicato
- orario di lavoro ordinario e sua applicazione
- apertura della procedura di mobilità ed elenco degli esuberanti
- motivi dell'esuberante
- 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 C.C.N.L. 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 2014/2015 ha svolto un orario settimanale di docenza di 18 ore, sarà impegnato per l'anno scolastico 2015/2016 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 di 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/RSU di Istituto o alla OO.SS. della scuola firmatane del C.C.N.L. 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, Legge 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 Legge 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 Legge 863/84 e dalla Legge 236/93.

Per quanto non previsto dal presente accordo di solidarietà si fa esplicito riferimento a quanto contemplato dal C.C.N.L. di categoria e alle disposizioni di legge ivi compresa la Legge 236/93. La

violazione di uno solo dei punti previsti dal presente Accordo ne determina la sua decadenza.
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 e 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 2

PERSONALE DOCENTE

CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA DELLE SCUOLE ED ISTITUTI D'ISTRUZIONE ASSOCIATI A UNIMPRESA SCUOLA

Articolo 26 - Parte I - Titolo III - del presente CCNL

Il presente Allegato 4 regola il rapporto di lavoro del personale docente, con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, titolare d'incarico d'insegnamento e gli Enti individuati e associati a UNIMPRESA di cui all'articolo 1 - sfera di applicazione del C.C.N.L. - Titolo I - parte seconda del C.C.N.L. che è parte integrante del presente Allegato 4.

PREMESSA

Il DPR 275/99 stabilisce che ogni scuola deve presentare annualmente il "piano dell'offerta formativa" (POF) che rappresenta il documento d'identità dell'istituzione scolastica sotto ogni aspetto: strutturale, amministrativo, organizzativo, didattico, disciplinare e di sviluppo nell'ambito del territorio.

Il Collegio Docenti elabora la parte che attiene specificatamente al programma didattico definendone gli obiettivi, i metodi, i mezzi, i tempi, i criteri di verifica e, quindi, tutti i fattori che incidono sull'organizzazione scolastica nel suo complesso.

Ogni docente partecipa alla sua definizione, con l'apporto della propria materia e della propria esperienza, per il raggiungimento del successo formativo degli alunni. L'insegnamento di ogni disciplina viene programmato come "piano di lavoro" dal rispettivo docente, di concerto con i colleghi per una comune azione pedagogica.

La parte che riguarda la struttura, l'amministrazione e l'organizzazione logistica dell'Istituto è elaborata nella scuola paritaria dalla gestione, in quanto principale, se non unico, ente finanziatore. Questi segmenti programmatici vengono quindi assemblati e sottoposti all'approvazione del Consiglio d'Istituto che, nel nostro caso, non può che avere una funzione consultiva e di ratifica.

Il documento, così approvato nella sua interezza, costituisce l'elemento fondamentale su cui si basa il contratto che la scuola sottoscrive con i genitori e con gli alunni.

Nel POF sono indicati anche i criteri di scelta del personale docente e il tipo di contratto che la gestione stipula con essi.

La possibile applicazione del contratto di Collaborazione Coordinata e continuativa a progetto (art. 26 - Parte I - Titolo III), fra gli Enti individuati nel citato all'articolo 1 - sfera di applicazione del C.C.N.L. - Titolo I - Parte Seconda e i docenti, anche secondo le ormai consolidate risoluzioni giurisprudenziali, scaturisce dalle seguenti considerazioni:

- a) l'attività d'insegnamento si sostanzia in una prestazione d'opera intellettuale che può essere svolta nell'ambito della libera professione (art. 2230 - professioni non protette) quindi senza dover necessariamente ricorrere al rapporto di lavoro subordinato.

D'altronde, la scelta del tipo di rapporto lavorativo, nella scuola non statale, non può che essere lasciata alla libertà negoziale e organizzativa delle parti interessate. In particolare, la scuola paritaria, grazie a una concessione amministrativa di delega, entra a far parte del sistema nazionale d'istruzione con un ruolo di principio di sussidiarietà, mantenendo la sua natura di ente privato e autonomo: in quanto tale, mentre svolge una funzione pubblica di rilevanza giuridica che le impone una conformità di requisiti e di prestazioni didattiche, gode di quella libertà organizzativa e contrattuale che la stessa legge le conferisce.

- b. Il rapporto di co.co.co. chiaramente delineato dalle leggi e dalla giurisprudenza rende ancor più nette le differenze fra il lavoro autonomo propriamente detto "contratto d'opera", regolato dall'art. 2222, e il rapporto di lavoro c.d. "parasubordinato", specialmente in quei settori dove la prestazione lavorativa è di natura intellettuale (art.2230) mirata alla realizzazione di un programma e svolta nell'ambito di una struttura organizzata e condivisa con altri colleghi, come nel caso dell'insegnamento svolto presso un'istituzione scolastica.
- c. Le scuole paritarie, in base all'art. 1 comma 4, lett. h, della Legge n. 62/2000, sono tenute ad applicare per i propri docenti un "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore" (che può regolamentare sia un rapporto di lavoro parasubordinato, come in questo contesto, sia un rapporto di lavoro subordinato). Inoltre, il comma 5, della stessa legge, consente a dette scuole l'utilizzazione di personale volontario o legato da contratti individuali d'opera (art. 2222) nel limite del 100% delle ore lavorative totali.

Le Parti concordano in merito all'adeguamento dei compensi riportati nelle tabelle A e B e alla commissione di certificazione per la ratifica del presente Contratto, che successivamente sarà depositato, a norma di legge, presso il Ministero del Lavoro e il CNEL.

Art. 1.

1. Il rapporto di lavoro, secondo gli artt. 61/69 del DLgs.vo n. 276/2003, si realizza con le caratteristiche della collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, e si basa sull'assegnazione da parte del Committente di un programma da svolgere in piena autonomia, senza vincolo di subordinazione e con l'inserimento del docente nell'organizzazione funzionale della scuola. Il docente ha diritto di conoscere preventivamente la sede dell'istituto presso il quale dovrà svolgere l'incarico e dello specifico programma didattico inserito nel POF.

Art. 2.

1. La validità del presente Allegato 4 segue quella del presente C.C.N.L.

Art. 3.

1. Il docente collaboratore a progetto è libero di assumere altri incarichi d'insegnamento o svolgere altra attività lavorativa (con l'esclusione di situazioni d'incompatibilità e compatibilmente con la natura, il prestigio e la morale derivanti dalla sua funzione d'insegnante e di educatore) purché non sia in diretta concorrenza con l'attività svolta dal proprio committente.
2. Il docente collaboratore a progetto è tenuto a non divulgare o a riferire a chicchessia notizie, fatti o situazioni riguardanti la scuola o l'attività commissionata.

Art. 4.

1. Il programma di lavoro include la funzione docente che è intesa come esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo all'elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità.

Art. 5.

1. L'attività d'insegnamento è disciplinata non solo da norme deontologiche, ma soprattutto da disposizioni e regolamenti legislativi, ministeriali e regionali alle quali andrebbe a sovrapporsi, in modo pedissequo, qualsiasi intervento inerente del capo d'istituto. Infatti, le prescrizioni e gli adempimenti, in larga misura, scaturiscono da esigenze e comportamenti connaturali a tale attività, quindi di diritto oggettivo, indipendentemente dalla natura del rapporto di lavoro instaurato con l'ente gestore della scuola.
2. Ciò non impedisce, comunque, al dirigente scolastico, senza timore di alterare il rapporto di collaborazione, di poter controllare in itinere l'operato del docente, eventualmente anche intervenendo con consigli e apporti personali per il miglior esito dell'azione didattica, purché ciò venga fatto, nel caso di specie, in funzione esclusivamente del controllo sull'adempimento contrattuale e con lo spirito della collaborazione, senza mai ricorrere all'imposizione d'autorità o a rilievi disciplinari.

Art.6.

1. I docenti delle scuole di ogni ordine e grado, oltre a svolgere il normale orario d'insegnamento, espletano le altre attività connesse alla loro funzione, tenuto conto degli impegni inerenti alla natura dell'attività didattica e della necessaria partecipazione al governo della comunità scolastica (art. 395 T.U.).

In sintesi:

- curano il proprio aggiornamento culturale e professionale;
- partecipano alle riunioni degli Organi Collegiali di cui fanno parte;
- partecipano alla realizzazione dell'iniziativa educative della scuola, deliberate dai competenti Organi Collegiali;
- curano i rapporti con i genitori degli alunni delle rispettive classi;
- partecipano ai lavori delle commissioni d'esame in cui siano stati nominati.

Il docente collaboratore, quindi, svolge tutte quelle mansioni collaterali all'insegnamento, che costituiscono un supporto irrinunciabile per ogni docente "professionista", come ad esempio:

- relazioni didattiche preventiva e consuntiva dell'anno scolastico;
 - corretta tenuta dei registri personali e di classe;
 - incontro periodico con le famiglie;
 - correzione degli elaborati, valutazione e verifica dell'apprendimento;
 - scelta del libro di testo e degli altri eventuali sussidi didattici;
 - preparazione delle unità didattiche e aggiornamento;
 - partecipazione ai consigli di classe, d'interclasse, del collegio docenti e d'istituto;
 - partecipazione alle commissioni d'esame di cui siano, eventualmente, componenti;
 - apporto costante della propria esperienza e della propria collaborazione per la realizzazione del POF e per il raggiungimento degli scopi prefissati dal Progetto Educativo.
2. Particolare attenzione spetta al ruolo partecipativo del docente in seno agli Organi Collegiali, anche per quanto riguarda la programmazione didattica e l'organizzazione dell'anno scolastico, delle attività curricolari, extracurricolari e dell'orario settimanale delle lezioni.

3. In tale ottica il contratto individuale di collaborazione deve contenere anche l'impegno, da parte del docente, a dare il proprio contributo di consulenza e di esperienza per la realizzazione degli obiettivi prefissati nel piano dell'offerta formativa, coerentemente con il Progetto Educativo.
4. Il docente deve possedere i titoli e i requisiti richiesti dalle norme per poter assumere l'incarico d'insegnamento, tenuto conto anche della natura giuridica della scuola (autorizzata, legalmente riconosciuta, parificata, pareggiata o paritaria) e del conseguente livello di responsabilità, che egli assume nei confronti della legge e delle istituzioni in quanto incaricato di pubblico servizio.
5. I turni di attività, derivanti dall'orario settimanale per l'avvicendamento delle lezioni in classe, vengono stabiliti dal Collegio Docenti in base a esigenze e considerazioni di carattere didattico, conciliate con quelle dei singoli insegnanti e dell'organizzazione della scuola.
6. Lo stesso Collegio Docenti, avvalendosi dell'autonomia funzionale (DPR n. 275 - 8 marzo 1999) e delle prerogative a esso attribuite, tenuto conto delle indicazioni contenute nel Progetto Educativo, delibera per il coordinamento e l'organizzazione dell'azione didattica, i criteri di valutazione, il calendario delle riunioni e degli adempimenti unitamente alle attività curricolari ed extra curricolari.

Art. 7.

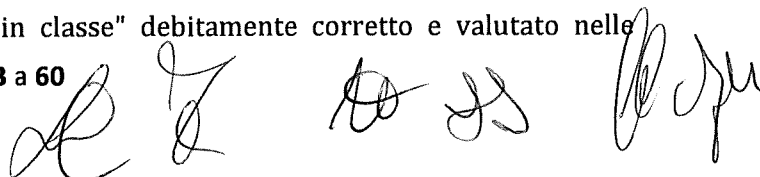
1. Ogni variazione d'orario da parte del docente collaboratore è ammessa, purché sia concordata con i colleghi e non comporti interruzione o disservizio al regolare svolgimento dell'attività scolastica, in sintonia con gli impegni contrattuali.

Art. 8.

1. Il docente collaboratore, nella sua offerta, deve indicare l'entità dell'onorario in relazione alla professionalità, alla quantità di tempo richiesto e alla qualità di ogni singola prestazione, tenuto conto dei parametri di seguito indicati e accettati.

Art. 9.

1. La disponibilità del docente è legata alla quantità di tempo che egli può e intende dedicare all'insegnamento, in relazione allo specifico interesse professionale e alle ore assegnate; mentre la qualità del servizio dipende dalle capacità culturali, dalle attitudini pedagogiche e dall'impegno che egli profonde in tale attività.
2. In generale, l'entità del compenso del docente collaboratore a progetto è composta:
 - dal monte ore necessario per l'attuazione del programma prefissato nel POF in relazione alla specifica materia e alle altre mansioni sussidiarie dell'insegnamento;
 - dalla "bontà" dei risultati ottenuti rispetto a quelli prefissati nel POF e al completo e proficuo svolgimento del programma assegnato per il raggiungimento dei fini istituzionali della scuola;
 - dai titoli e alle referenze: laurea, abilitazione, esperienza maturata;
 - dalla dimensione e alle possibilità finanziarie della scuola (numero medio di alunni per classe, numero totale di alunni, rette di frequenza, entità dei costi);
 - dalla situazione socio-economica della regione (nord-centro-sud) e del bacino di utenza.
3. Di seguito, vengono indicate le prestazioni, distintamente considerate, che è opportuno prevedere nel contratto individuale di collaborazione a progetto per l'attribuzione dei rispettivi compensi:
 - a. compenso base per ogni ora di lezione effettivamente svolta in classe;
 - b. compenso integrativo per ogni "compito in classe" debitamente corretto e valutato nelle



materie che prevedono la prova scritta in misura, mediamente, di uno al mese;

- c. gettone di presenza, per materia insegnata e per classe, assegnato per ogni consiglio di fine trimestre o quadrimestre o di scrutinio, indipendentemente dalla durata del consiglio stesso, anche se differito in più sedute; idem, per l'incontro con le famiglie;
- d. gettone di presenza per ogni altra riunione deliberata dagli Organi Collegiali;
- e. parcella giornaliera d'esame in caso di partecipazione alle rispettive commissioni.

Tutte le prestazioni svolte in regime di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di un programma prefissato, cui il docente è tenuto professionalmente ad ottemperare, possono essere conglobate in unico compenso forfettario, oppure remunerate per singola prestazione.

Art.10.

1. Il compenso dovrà essere specificato nel contratto individuale di collaborazione, secondo le tariffe indicate nelle tabelle A e B con facoltà di flessibilità fino a un massimo del 30 % e con le indicazioni riguardanti le modalità di corresponsione.
2. Il contratto individuale che, pur richiamando il presente Allegato 4 e il relativo C.C.N.L., applichi compensi inferiori ai minimi consentiti dal precedente comma 1, non ha alcuna validità legale e non può essere tutelato.

Art. 11.

1. I compensi per ora di lezione effettivamente svolta (indicati nella tabella A) e quelli integrativi (indicati nella tabella B) possono essere soggetti a un aumento o a una riduzione, in percentuale comunque non superiore al 30 %, in funzione dei parametri individuati al successivo art. 13 e secondo gli accordi delle parti interessate; a tale scopo, se necessario, le parti possono avvalersi dell'opera di mediazione della commissione arbitrale.

Art. 12.

1. È consentito, in deroga a quanto stabilito nel successivo articolo 13, alle sigle firmatarie del presente C.C.N.L., addivenire ad accordi decentrati o aziendali che tengano conto di particolari situazioni contingenti locali con carattere di eccezionalità.
2. L'eventuale contratto decentrato previsto dal precedente comma 1. deve, comunque, prevedere un progressivo riadeguamento alle aliquote tabellari con indicazione chiara delle tempistiche al fine di riportare il valore dei minimi allo stesso livello previsto per i lavoratori dipendenti.
3. In tal caso, i contratti devono essere depositati presso le sedi provinciali, competenti per territorio, degli Ispettorati del Lavoro e dell'INPS, entro trenta giorni dalla data di stipulazione (Legge 29/7/96, n. 402 - art. 3, comma 2) e inviati in copia conforme alle sedi nazionali delle rispettive OO.SS.

Art. 13.

1. Il **compenso orario minimo** non può essere in tutti i casi inferiore alla quota oraria in vigore per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area e livello di docenza di cui il presente C.C.N.L. che ne è parte integrante.
2. Ai **fini del calcolo della quota oraria**, si divide l'equivalente area e livello di docenza corrispondente alla retribuzione tabellare di cui all'art. 18 del Titolo IV del C.C.N.L. per il divisore orario previsto all'articolo 22 del Titolo IV corrispondente alle ore settimanali effettivamente svolte.
3. Tutti i compensi sopra indicati sono al lordo di ogni ritenuta fiscale, previdenziale e assicurativa e sono passibili di riduzione non oltre i limiti posti dagli Artt. 10 e 11 (30%).

Art.14.

1. Al docente di discipline per il cui insegnamento è previsto il possesso del solo diploma (assistente di laboratorio, insegnante tecnico-pratico, maestro elementare e di scuola materna, ecc.) viene assegnato un livello di qualifica inferiore e un relativo compenso con le modalità previste al precedente art. 13.
2. Il docente, sia laureato che diplomato, ha diritto al compenso integrativo tenuto conto delle indicazioni dell'art. 13, per gli adempimenti complementari all'attività didattica, secondo quanto indicato **nella tabella A** in quanto ogni prestazione lavorativa del collaboratore viene singolarmente considerata.
3. È facoltà del committente attribuire al docente collaboratore un compenso addizionale per l'interruzione dell'attività didattica durante le festività e i mesi estivi, secondo accordi delle parti interessate.
4. È facoltà del committente, anche in base alla qualità dei risultati previsti e ottenuti e al livello professionale del docente, riconoscere allo stesso un compenso accessorio di trattamento di fine rapporto (T.F.R.), secondo parametri espressamente indicati nel contratto individuale di collaborazione a progetto.
5. L'ora di lezione è di 60 minuti. Lezioni di durata inferiore sono compensate in proporzione, salvo che non sussista l'obbligo del recupero delle frazioni di tempo non utilizzate.
6. In caso di assenza, il docente collaboratore a progetto non è tenuto alla relativa giustificazione, ma deve provvedere personalmente a farsi sostituire da altro collega, scelto nell'ambito della scuola, in modo da garantire il servizio didattico a lui affidato e il completo svolgimento del programma.
7. Il ricorso al supplente deve esplicitarsi nei limiti della eventualità e non della consuetudine; inoltre, deve essere notificato con tempestività alla Direzione della scuola per i provvedimenti di competenza, in quanto necessari.
8. L'assenza prolungata oltre i quindici giorni del titolare, anche se supplito, può costituire elemento sufficiente per la decadenza dell'incarico e il conseguente recesso ipso iure (senza preavviso) del contratto di collaborazione da parte del committente.
9. Se l'attività non potesse essere svolta per cause involontarie o naturali, comunque non addebitabili al committente, le ore non effettuate dal docente dovranno essere recuperate prima del termine delle attività didattiche, secondo il calendario dell'anno scolastico in corso.
10. Il contratto individuale di collaborazione a progetto è a termine e deve indicare la data di inizio e fine rapporto (in ogni caso non può avere durata inferiore a trenta giorni). Il contratto individuale può anche essere prorogato o rinnovato mediante opportuni accordi sottoscritti dalle parti interessate.
11. Il "contratto" - ai sensi degli artt. 1321 e segg. c.c. - rappresenta l'atto formale di una comune espressione di volontà che, nel caso di specie, costituisce l'accordo raggiunto mediante un'opportuna, quanto necessaria, pattuizione:
 - da una parte il docente presenta (preferibilmente mediante racc. A.R.) l'offerta delle proprie prestazioni professionali con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, proponendo le relative condizioni;
 - dall'altra la Direzione della scuola, valutati i requisiti e le condizioni proposte dal docente, risponde con l'accettazione dell'offerta assegnandogli lo svolgimento di un programma di lavoro, pianificato in relazione alla specificità del corso di studio contenuto nel POF, perfezionando l'accordo.

La procedura sopra indicata può essere effettuata legittimamente anche su moduli predisposti dalla scuola, ai sensi degli artt. 1341 e 1342 c.c.

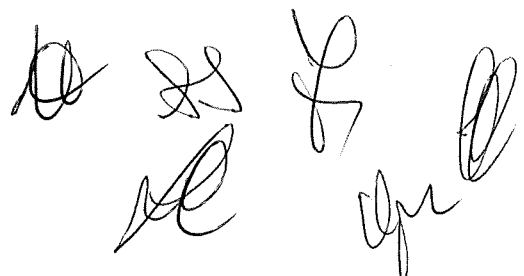
All'accordo così concluso, segue l'affidamento dell'incarico e la relativa comunicazione al competente CSA.

Art. 15.

1. Il collaboratore a progetto è tenuto, prima di iniziare l'attività, a formalizzare l'apertura della propria posizione INPS mediante l'invio dell'apposito modello alla sede territoriale dell'Istituto di Previdenza e a fornire le dichiarazioni e la documentazione di rito previsti dalla legge.
2. Qualora il docente assuma altri impegni (per esempio supplenze statali), anche se per brevi periodi, tali da generare disservizi al regolare svolgimento dell'attività didattica, la Direzione si riserva il diritto di recedere dal presente Contratto e di assegnare l'incarico ad altri; in tal caso, infatti, l'eventuale ricorso al supplente da parte del titolare non è previsto e non può essere legittimato.
3. Pur richiamando principi che fanno appello alla deontologia professionale per i quali il docente s' impegna a fornire la propria prestazione fino al compimento del programma assegnato, è consentita allo stesso la facoltà di recesso in corso d'opera, con l'impegno, comunque, di darne preavviso alla Direzione dell'Istituto in tempo utile (almeno quindici giorni prima) per consentire la sua sostituzione ed il regolare prosieguo dell'attività didattica; del pari, alla Direzione è riservato il diritto di recesso, con revoca dell'incarico, senza obbligo di motivazione, mediante preavviso scritto a breve termine (quindici giorni) secondo le previsioni dell'art. n. 2237 c.c.
4. In caso di inadempienza di una delle due parti, l'altra ha il diritto di recesso ipso iure con salvezza di ogni eventuale danno (art. 1453, tenuto conto dell'art. 1455 c.c.).
5. Le spese di registrazione sono a carico della parte inadempiente.
6. I collaboratori a progetto sono tutelati da assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, per la maternità, per la malattia con ricovero ospedaliero e infortunio; inoltre, beneficiano degli assegni per il nucleo familiare (gestione separata INPS: Legge 335/95 e successive integrazioni).

Art. 16.

1. Il collaboratore, soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, viene protetto contro l'infortunio sul lavoro e le malattie professionali con i provvedimenti previsti dalla nuova normativa vigente (INAIL: D.Lgvo 23/2/2000, n. 38 - art. 5).
2. È facoltà delle parti interessate accordarsi sull'opportunità di sottoscrivere una polizza di assicurazione integrativa per la copertura degli altri rischi non previsti (malattia, ecc.).
3. Il committente è sostituto d'imposta e ha la responsabilità dei versamenti fiscali e previdenziali (mod. F 24) di cui ne rilascia debita attestazione al collaboratore entro il 28 febbraio di ogni anno.
4. Il collaboratore viene scritto nel registro paga e nel registro matricola ed è soggetto alle ritenute fiscali applicate per i dipendenti.
5. Il collaboratore ha diritto alla busta paga.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and appear to be initials or names written in cursive.

Art. 17.

A richiesta, il collaboratore ha diritto ad avere gratuitamente il certificato di servizio con le indicazioni prescritte.

Art. 18.

1. In caso di controversia, le vie legali sono esperibili solo in seguito al fallito tentativo di conciliazione, secondo la procedura indicata dagli artt. 409 e segg. c.p.c. come previsto dal presente C.C.N.L., la Commissione di Certificazione, conciliazione e arbitrato è attivabile in qualsiasi momento sia per l'interpretazione delle clausole del presente Accordo nazionale sia per il tentativo di conciliazione.
2. In caso d'intervento, le relative spese sono a carico della parte soccombente.

Art. 19.

Le Parti firmatarie convengono sulla necessità d'istituire un sistema di trattenuta del contributo sindacale, mediante delega, per conto delle OO.SS. cui risulta iscritto il collaboratore.

Art. 20.

Nel contratto individuale deve essere indicato il Foro competente e l'eventuale rappresentanza sindacale prescelta dal collaboratore.

Art. 21.

Per ogni controversia il Foro competente è quello di Roma.

Art. 22.

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente Contratto si fa riferimento alle norme del Codice Civile, al D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297 (T.U.) e successive modificazioni, nonché alle disposizioni ministeriali e regionali nello specifico settore.

TABELLA "A": ADEMPIMENTI COMPLEMENTARI ALL'ATTIVITÀ DIDATTICA

Adempimenti Complementari all'attività didattica	
I	lezione extracurricolare svolta
II	partecipazione alle commissioni d'esame d'idoneità: mezza giornata intera giornata
II I	per ogni compito in classe debitamente corretto che sia consegnato in Presidenza per la valutazione trimestrale o quadrimestrale nelle materie che prevedono la prova scritta, in media di uno al mese
IV	per materia insegnata e per classe complessivamente per ogni consiglio di fine trimestre o quadrimestre o di scrutinio, indipendentemente dalla durata del consiglio, anche se differito in più sedute; idem per l'incontro con le famiglie.
V	per ogni consiglio plenario e per ogni altra riunione deliberata dagli Organi Collegiali, indipendentemente dalla durata del consiglio stesso

ALLEGATO "B"
ACCORDO INTERCONFEDERALE

per i dipendenti già in forza in tutti i settori e i comparti del lavoro e che ricoprono i ruoli di RSPP, ASPP e HSE Manager interni in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2008 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 Il RLS.

Titolo I - PARTE GENERALE

Premessa

Le Parti, con il presente Accordo Interconfederale, intendono ribadire la necessità di intensificare l'opera di sensibilizzazione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso tutti gli strumenti utili affinché la cultura della sicurezza possa consolidarsi e diffondersi.

Le Parti, firmatarie del presente Accordo Interconfederale, sottolineano l'importanza della consapevolezza del rischio e del senso di responsabilità di tutti gli attori in gioco; datori di lavoro, lavoratori, istituzioni e non ultimo le scuole nel loro complesso, mediante un'adeguata formazione sui diritti e le regole poste a difesa di ogni singola persona. La cultura e la conoscenza può salvare vite umane.

È ormai evidente come non basta più soltanto una efficace azione di contrasto al fenomeno infortunistico attraverso le regole contenute nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 concernenti la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. È necessario, infatti, un vero e proprio cambiamento di mentalità, che non releghi più la tematica della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro tra gli obblighi normativi ma, per contro, la consideri un valore e un imprescindibile investimento da strutturarsi nel quotidiano di ogni singolo individuo sia esso studente, lavoratore, pensionato.

Nasce, quindi l'esigenza di riconoscere una maggiore tutela contrattuale alla figura del RSPP, ASPP e HSE Manager, del Preposto, degli Addetti alle gestioni delle emergenze e del primo soccorso e del RLS al fine di garantire una maggiore certezza nei trattamenti economici e normativi.

È su queste premesse che le Parti hanno inteso costruire un allegato denominato "ALLEGATO B" che è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Tenuto conto

- Che tali figure professionali non hanno riscontro nella contrattazione collettiva nazionale in quanto operano in base alle specificità dei compiti loro assegnati caratterizzati da autonomia e di responsabilità;
- della necessità di inquadrare anche queste nuove figure professionali previste all'articolo 32 del D.Lgs. n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'articolo 17 D.Lgs. n. 81/2008, dall'art. 19 D.Lgs 81/2008 e Legge 215/2021, dall'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e dall'art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008;
- che tali figure professionali, specifiche dei compiti loro assegnati, sono previste obbligatoriamente per tutte le aziende o unità produttive soggette agli obblighi secondo la vigente normativa di legge.

Definiscono quanto segue:

Articolo 1 - Condizioni di miglior favore

Il presente Accordo Interconfederale **DEVE** intendersi come **ALLEGATO "B"** ed è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Il presente Accordo Interconfederale non regola gli istituti contrattuali già previsti dai rispettivi C.C.N.L. A titolo esemplificativo ma non esaustivo il presente Accordo non regola i minimi

tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, T.F.R. e tutti i diritti individuali previsti dalle norme di legge e contrattuali.

Articolo 2 - Validità

Il presente Accordo Interconfederale è soggetto a periodico aggiornamento, anche economico e segue il periodo di validità del presente C.C.N.L.

Articolo 3 – Campo di applicazione

Il presente Accordo Interconfederale – di seguito denominato “ALLEGATO B”, ha la finalità di disciplinare i rapporti contrattuali tra le realtà produttive che applicano i C.C.N.L. stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale, con la specifica responsabilità del personale dipendente addetto alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro come previsto dal D.Lgs n. 81/2008 che svolgono tali funzioni a tempo pieno, in maniera continuativa e non temporanea già in forza e che ricoprono il ruolo di RSPP e ASPP e HSE Manager interni in possesso dei requisiti di cui all’art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell’art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all’art. 19 D.Lgs 81/2008 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all’art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008. In merito alla figura del RLS si ricorda che lo stesso è eletto dalle Rappresentanze Sindacali per aziende al di sopra dei 15 addetti, mentre per le aziende al di sotto dei 15 addetti è nominato dai lavoratori (art. 2 T.U. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro).

Articolo 4 – OPNIC- Commissione nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

Entro tre (3) mesi dalla firma del presente Accordo Interconfederale, le Parti dovranno istituire la Commissione nazionale paritetica per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro in seno al già costituito “organismo paritetico nazionale intersettoriale confederale, in sigla OPNIC in coerenza a quanto previsto agli artt. 5 e 6 dello statuto OPNIC.

La Commissione paritetica, così costituita, di concerto con l’OPNIC, interviene per:

1. elaborare e sviluppare procedure e azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, elaborando studi e ricerche, iniziative promozionali per la diffusione del materiale informativo in tutte le aziende e laddove possibile nelle scuole di ogni ordine e grado;
2. OPNIC è deputata a organizzare corsi di formazione direttamente e/o in collaborazione con altri Enti formativi delle Parti sociali firmatarie del presente Accordo Interconfederale e/o altri istituti pubblici o privati convenzionati;
3. valutare le eventuali denunce del personale preposto sulle interferenze del datore di lavoro intervenendo con le aziende ripristinando l’autonomia e l’indipendenza del personale preposto;
4. predisporre uno schema economico di natura compensativa secondo quanto previsto dai livelli di rischio individuati nel *Testo Unico Sicurezza* aggiornato triennialmente;
5. predisporre un fondo di tutela legale per i lavoratori assegnati ai ruoli di cui al precedente art.3.

Articolo 5 – Classificazione

La classificazione dei diversi livelli di rischio (basso, medio, alto), vengono modulati conformemente a quanto previsto dall’accordo CSR in tema di formazione, accordo che distingue corrispondenti categorie di rischio correlate alle diverse attività economiche contenute nel codice Ateco cui espressamente si rinvia.

Articolo 6 – Compenso

L’azienda, Ente/Associazione o comunque denominata, eroga al lavoratore, incaricato di espletare una delle funzioni di cui al precedente art. 3 inclusa la figura del RLS anche se eletta, un compenso economico per tutta la durata della carica ricoperta dal lavoratore incaricato.

Al trattamento economico, previsto dal livello di inquadramento dei rispettivi C.C.N.L., ai lavoratori ai quali si aggiunge una delle attività individuate al precedente articolo 3, è previsto un compenso mensile per dodici (12) mensilità per tutto il periodo in cui il lavoratore ricopre una delle predette attività di cui all’art. 3.

Tabella delle attività individuate agli art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell’art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all’art. 19 D.Lgs 81/2008 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all’art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008.

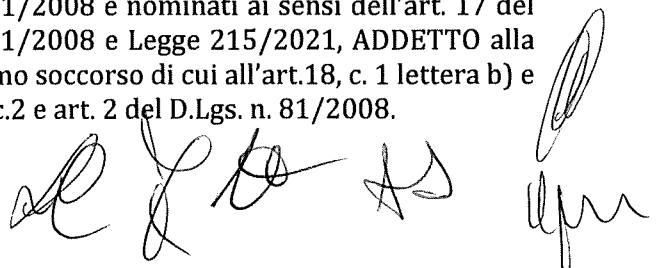


Tabella dei compensi: Decorrenza: 01 Maggio 2026 – Scadenza: 30 Aprile 2029

Rischio D.Lgs. 81/2008 T. U. Sicurezza	Ruoli - D.Lgs n. 81/2008					
	RSPP	ASPP	HSE Manager	PREPOSTO	ADDETTI art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a)	RLS
Basso	150€	100€	150€	100€	80€	80€
Medio	200€	150€	200€	150€	100€	90€
Alto	250€	200€	250€	200€	120€	100€

In tutti i casi l'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata è tenuta ad assicurare, al lavoratore che ricopre uno dei ruoli di cui al precedente art. 3 i seguenti benefit:

- 1- partecipazione a corsi di aggiornamento, stage o convegni, su richiesta del lavoratore, oltre ai corsi di aggiornamento obbligatori;
- 2- abbonamento a riviste specializzate inerenti strettamente ai temi della sicurezza, su richiesta del lavoratore.

Articolo 7 - Procedura di rinnovo

Il presente Accordo Interconfederale, inteso come **ALLEGATO "B"** che è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Articolo 8 - Indipendenza e autonomia dei Ruoli

I ruoli di RSPP, ASPP, HSE MANAGER, PREPOSTO, ADDETTI e RLS, sono svolti senza alcuna interferenza da parte del datore di lavoro o di un suo preposto. Ogni violazione può essere denunciata dal lavoratore alla Commissione nazionale paritetica per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro come indicato al precedente art. 4.

Articolo 9 - Tutela Legale

L'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata, è tenuta, entro tre (3) mesi dall'applicazione del presente Accordo Interconfederale, ad attivare una forma di tutela legale in grado di supportare le Parti in causa, incluso il lavoratore che ricopre uno dei ruoli di cui al precedente art. 3, per le eventuali spese legali nel caso si incorra nella contestazione della avvenuta violazione delle previsioni di cui agli articoli 19, 33, 43 e seguenti (in relazione ai compiti riservati agli addetti alle emergenze) del D.lgs. n. 81/2008, e comunque di qualsiasi disposizione obbligatoria applicabile ai lavoratori che svolgano tali ruoli.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma 04 maggio 2026

