

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

degli Enti gestori dei Corsi di Istruzione Formazione e Cultura varia

**FIDEF - Federazione Italiana degli Enti e scuole
di Istruzione e Formazione**

**CIU UNIONQUADRI - Confederazione Italiana di Unione delle
Professioni Intellettuali**

**FLA - Federazione Lavoratori Autonomi ed Atipici
CONFAL SCUOLA**

Confederazione Nazionale Autonoma dei Lavoratori CONFAL

CODICE CNEL T₂₇₉

TRIENNIO 2022/2025

TESTO UNICO

DA VALERE SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE

Avvertenza

Questo Testo Unico riunisce le norme contrattuali relative al CCNL decorre dal 1.9.2022 al 31.8.2025, valevole per gli Associati FIDEF. Le parti si danno atto che il presente CCNL è aperto alla firma per adesione da parte di organizzazioni datoriali e dei lavoratori.

La applicazione del presente CCNL è subordinato all'iscrizione della parte datoriale alle Federazioni firmatarie.

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo, ne inibiscono la riproduzione anche parziale ad altre organizzazioni, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

TUTTI I DIRITTI RISERVATI



Via Alfredo Pecchia, 153
Tel. 081.7317627 - Fax 081.5730365
ARZANO/NAPOLI

- 2^a Edizione -

È vietata la riproduzione anche parziale del testo.

© 2022

Copertina ideata da Alfredo De Santi

Il giorno 27 del mese di ottobre dell'anno 2022 presso la sede della CIU in Roma, dopo la sigla dell'ipotesi di accordo, la

FIDEF - FEDERAZIONE ITALIANA DEGLI ENTI E SCUOLE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE, rappresentata dal suo Presidente dott. Lucantonio Paladino.

CIU UNIONQUADRI - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, rappresentata dal Presidente dott.ssa Gabriella Ancora

Federazione Lavoratori Autonomi - Atipici e Somministrati” FLA rappresentata dal Segretario Nazionale dott.ssa Marianna Baldini

CONFAL SCUOLA - rappresentata dal Segretario Nazionale prof. Raffaele Di Lecce

CONFAL - Confederazione Nazionale Autonomo dei Lavoratori, rappresentata dal Segretario Nazionale Confederale dott. Giuseppe Esposito

hanno stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) che disciplina il trattamento economico e normativo per il personale degli enti gestori di corsi di istruzione e cultura varia aderenti alla FIDEF e dalle altre Associazioni datoriali che, successivamente, aderiranno.

PREMESSO

Che il presente C.C.N.L. è il risultato di una maturata consapevolezza delle Parti Sociali, rispetto al processo evolutivo che caratterizza il sistema socio-economico e produttivo, della specificità del comparto, tutto meglio evidenziato con il “protocollo di intesa politica” sottoscritto dalle parti.

Che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sostituisce il precedente, firmato in data 3.8.2015, disciplina in materia unitaria e per tutto il

territorio nazionale i rapporti di lavoro subordinato, presubordinato, atipico ed autonomo posti in essere da Enti gestori di Corsi di Istruzione, apprendimento non formale e di Cultura varia.

PROTOCOLLO DI INTESA POLITICA PER IL RINNOVO DEL CCNL
degli operatori dei corsi di istruzione e formazione permanente
non regolamentati

I rappresentanti della FIDEF, dell'OOSS, CIU UNIONQUADRI, FLA, CONFAL SCUOLA e della Confederazione Confal, dopo approfondito confronto, hanno inteso costruire un quadro di riferimento comune ai fini del rinnovo del CCNL degli operatori di corsi di istruzione, formazione permanente apprendimento non formale e di cultura varia, aderenti alla FIDEF, prendendo atto delle disposizioni legislative.

INTENDONO

- sostenere, con provvedimenti di politica attiva, i processi di innovazione che coinvolgono gli operatori e gli Enti stessi, al fine di coniugare, nell'ambito dei ruoli, la possibilità di erogare corsi corrispondenti ai bisogni emergenti dalla domanda del territorio e dei cittadini, al fine dell'assolvimento del diritto-dovere alla istruzione e alla formazione permanente;
- condividere e sostenere la raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22.5.2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (Testo E -2018/C 189/01) che, tra l'altro, sancisce che ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione ed a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze, che possa «sfruttare a pieno le potenzialità rappresentate da istruzione e cultura quali forze propulsive per la giustizia sociale: le competenze tecniche, sociali e civiche, in quanto esse diventano sempre più importanti per assicurare resilienza e capacità di adattarsi ai cambiamenti.
- concordare l'obiettivo di costituire il riferimento per tutti gli operatori impegnati nelle attività di formazione permanente, formale e informale;
- individuare ambiti e prospettive che qualifichino l'intero sistema della istruzione permanente, anche per i soggetti che erogano "attività non prevalenti e/o con struttura temporanea";
- riconoscere il ruolo dell'Ente Bilaterale di riferimento, per promuovere la

- formazione ed aggiornamento del personale, alla certificazione dei contratti, nonché agli istituti previdenziali e assistenziali per il personale degli enti gestori;
- definire le norme generali ed i livelli essenziali delle prestazioni

CONVENGONO

che le prospettive della società dei saperi e delle competenze, rappresentano un obiettivo strategico teso alla competitività e alla crescita economica e sociale, nell'ambito della piena autonomia della libertà di educazione, istruzione e di formazione.

RICONOSCONO

- di promuovere e sostenere obiettivi di istruzione e formazione continua, scaturenti dell'esigenza di migliorare la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi, sottolineando la rilevanza qualitativa della istruzione e della formazione continua, quale centralità nei processi di apprendimento;
- che si deve agevolare il diritto delle persone all'accesso a processi, tesi a dotare ed ampliare conoscenze e competenze, indispensabili a svolgere ruoli attivi nel contesto civile, sociale e lavorativo;
- che il comparto è caratterizzato dalla diversificazione della tipologia dei corsi e della platea dei discenti, dalla durata, diversità degli obiettivi; fattori che richiedono specifiche caratteristiche ed autonomia per la docenza che richiede anche l'utilizzo di professionalità esterne, attraverso contratti di lavoro atipico.
- che trattasi di corsi non ciclici e programmabili, attinenti variegati e variabili obiettivi in conformità alle mutevoli esigenze del mercato, trattasi di corsi di studio diversi da quelli regolamentati dall'Autorità Scolastica, quali quelli delle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie.
- che la contrattazione collettiva rappresenta un valore teso a raggiungere risultati funzionali alla crescita ed orientata ad una politica di sviluppo, adeguata alle differenti necessità da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone all'istruzione permanente;
- che il ruolo della contrattazione ha ampliato le possibilità di intervento della contrattazione collettiva rispetto alla normativa vigente, nella regolamentazione dei rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, per cui è fondamentale regolamentare i rapporti di lavoro in modalità più

adesive alle necessità;

- che è consentito, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore, il ricorso al contratto di collaborazione, per il personale docente/formatore, dotato di professionalità individuabile dai titoli conseguiti e dall'esperienza lavorativa, professionalità e competenze riferite a professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, in ragione delle sempre mutevoli esigenze scaturenti dalle attività corsuali, tipiche di comparto, in quanto rivolti ad una utenza spesso non omogenea o in possesso di diversa formazione iniziale;
- che occorre garantire il giusto equilibrio tra la tutela di lavoratori e l'esigenza degli enti gestori, in correlazione con la domanda corsuale.

Tutto ciò premesso le parti convengono

- di aprire la trattativa per il rinnovo del CCNL FIDEF, che disciplina il rapporto di lavoro, individui regole e tutele per tutto il personale, compreso quelli con contratto di lavoro a tempo determinato, flessibile, presubordinato ed atipico, anche in deroga alle norme generali, nei casi in cui la deroga è consentita alle OO.SS.
- fermo restando il ruolo del Contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra gli enti gestori e le rappresentanze sindacali dei lavoratori,
- di garantire il rapporto di lavoro nell'erogazione di corsi, diversi da quelli dell'istruzione tradizionale, regolamentati dall'Autorità scolastica, quali quelli della scuola d'obbligo di primo e secondo livello e della Formazione professionale tesa a qualifiche che beneficia di copertura finanziaria da Enti e organismi pubblici;
- di istituire, tramite l'Ente bilaterale di categoria, una specifica certificazione tesa a superare eventuali incertezze interpretative sull'applicazione dei contratti di lavoro, ivi compresi i contratti atipici, con particolare attenzione alle competenze tecniche professionali e delle esperienze lavorative maturate nello specifico comparto.
- di istituire o aderire, con successivi accordi, ad uno specifico fondo interprofessionale, ad un fondo di previdenza complementare integrativa, a fondi di solidarietà bilaterali, nonché ad un Fondo di Assistenza Sanitaria.

Le parti pertanto:

- confermano la validità degli istituti dei contratti flessibili, atipici ed a tempo determinato, particolarmente indicati per le attività di istruzione permanente;
- si danno atto delle norme con cui il legislatore demanda alla contrattazione collettiva di regolare determinati profili in materia;
- riconoscono, in particolare, di dove regolare la modalità di ricorso all'opera dei lavoratori autonomi e delle professioni intellettuali, nonché a rapporti di Collaborazione continuata e continuativo (co.co.co.), in forza a quanto disposto del D.Lgs. n. 81/2015 art. 2 e sue successive modifiche ed integrazioni, quali modalità di impiego del lavoro flessibile, indispensabile per costituire un valido strumento di governo delle docenze nel settore dell'istruzione-formazione non formale;
- riconoscono che il settore è strettamente ancorato alle esigenze del mercato della domanda di conoscenza del cittadino ed alla diversa durata dei singoli corsi; dal corso di durata settimanale a quello semestrale, che di norma si attuano nei mesi: ottobre-giugno, che rispondono con strumenti didattici adeguati alle frequenti variazioni dei percorsi corsuali, legati alla forte erraticità ed alla variabilità della domanda, dei picchi e flussi della domanda, nonché dei specifici contenuti ed obiettivi che richiedono al docente competenze specifiche, tese alle particolari esigenze didattiche-formative, tali da garantire la governabilità di ogni singolo corso e del risultato atteso. Si conviene che ogni singolo corso deve essere affidato ad un Docente in possesso di professionalità, esperienza, nonché competenza sull'approccio pedagogico secondo la tipologia della platea corsuale, che varia anche nell'ambito delle stessa area disciplinare, correlata a contenuti didattici e modalità di erogazione a fronte dal continuo bisogno di rinnovamento delle conoscenze e competenze. Evoluzione, scaturente dei rapidi cambiamenti economici, sociali, tecnologici, ecc.
- Evidenziano che la fluttuazione della domanda richiede una docenza avente requisiti specifici, legati ad una molteplicità di fattori: composizione della platea, competenze iniziali ed istruzione di base, età, modalità, ore e giorni di disponibilità alla frequenza, ecc.. Ne consegue che il docente-formatore oltre a essere in possesso di consolidate esperienze tecniche-professionali, maturate anche in attività lavorative, in ragione dell'articolazione di ogni specifico obiettivo del corso, che si prospetta sempre diverso nei contenuti e nella modalità di erogazione, essendo non una

mera riproposizione dell'eventuale edizione di corso precedentemente attuato. Occorre inoltre che il docente deve godere di piena autonomia nel concordare, senza alcun vincolo, con i discenti le modalità di erogazione ed organizzazione, relative anche alla prestazioni didattiche-formative ed le modalità ed i tempi di erogazione delle stesse.

Ente Gestore, ai fini del presente contratto, è l'Ente, l'Associazione, l'Agenzia, la ditta individuale o la società che, in qualsiasi forma giuridica, è titolare di attività corsuale di istruzione e formazione.

Abbreviazioni

- Art.** — Articolo
- Artt.** — Articoli
- C.** — Comma
- CC** — Codice Civile
- CCNL** — Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- D.Lgs** — Decreto Legislativo
- DM** — Decreto Ministeriale
- DPR** — Decreto Presidente della Repubblica
- EDR** — Elemento distinto Retribuzione
- L.** — Legge
- OO.SS.** — Organizzazioni sindacali
- Ris.** — Risoluzione
- RSA** — Rappresentanza sindacale aziendale
- RSU** — Rappresentanza sindacale unitaria

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
degli Enti gestori dei Corsi di Istruzione
Formazione e Cultura varia**

Da valere dal 1.9.2022 al 31.8.2025

**PARTE PRIMA
RELAZIONI SINDACALI**

Art. 1 - Il sistema di relazioni sindacali

Le parti esprimono il comune intento, nel rispetto dei rispettivi ruoli, di promuovere e valorizzare lo strumento concertativo consolidatosu temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, l'utilizzo delle risorse umane per ottimizzare l'efficacia dei servizi per l'istruzione e formazione permanente, per mantenere e migliorare la qualità, l'efficienza e l'efficacia degli obiettivi delle attività corsuali.

Le Parti intendono adottare strumenti idonei a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria. A tal fine, intendono costituire una Commissione Paritetica Nazionale, composta da due membri per ciascuna delle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, con il compito diversificare, con attività monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L., ovvero delle singole clausolecontrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni dirilievo. Alla Commissione è inoltre demandata la funzione di verificare l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle Parti stipulanti, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- a) apprendistato, formazione, pari opportunità;
- b) evoluzione del mercato e del lavoro;
- c) ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
- d) elaborare e adottare norme che la legge rinvia alla contrattazione collettiva;
- e) individuare le caratteristiche degli operatori della formazione, il livello

occupazione e la tipologia del rapporto lavorativo.

Il presidente è designato a maggioranza dai componenti, le organizzazioni contraenti che redigono il regolamento per la Commissione.

La Commissione si riunisce ogni sei mesi o su istanza di almeno una delle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

Art.2-Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Procedure per il rinnovo - Livelli di contrattazione

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

Le parti prevedono e disciplinano:

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

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

La contrattazione di secondo livello potrà, altresì, interessare competenze non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto, nonché il trattamento economico strettamente correlato alla realtà territoriale in cui viene attuata l'attività corsuale operano ed in stretta connessione con la situazione in un versano gli Enti gestori.

La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede territoriale o aziendale ed ha la durata massima di tre anni.

Le parti riconoscono e promuovono la contrattazione decentrata, che potrà concernere materia sia normativa che economica. Il CCNL costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri a cui riferisce la contrattazione di 2° livello.

La contrattazione decentrata sia regionale, e/o territoriale o aziendale, deve tenere in debito conto delle esigenze della realtà socio-economica, con particolare attenzione al territorio a cui l'attività corsuale si riferisce, finalizzata

a valutare adattamenti in ragione anche al miglioramento ed alla penetrazione sull'utenza di benefici ottenibili.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative e la necessità di implementare nuove iniziative corsuali.

ASSOCIAZIONE DIRITTI SINDACALI

Art. 3 - Diritti - Libertà sindacale - Trattenuta sindacale

Le Parti, riconoscono la specifica tipicità e le dimensioni degli Enti gestori del comparto, per quelle di ridotta dimensione operativa che occupano fino a 15 dipendenti, e dove non è possibile individuare ed applicare normative sindacali di valenza generalizzata previste dalla Legge 300/1970, intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, pertanto i sindacati territoriali di categorie aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito spazio comunicazioni di interesse sindacale e del lavoro, a firma dei Segretari responsabili dei predetti sindacati.

Nelle anzidette aziende, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, i sindacali stipulanti il presente CCNL, sentiti i lavoratori, possono nominare congiuntamente un “Delegato Aziendale” ai sensi della Legge 14 luglio 1959, n. 741, con compiti di intervento presso il Datore di lavoro per l’applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro, con l’ulteriore diritto di sottoscrivere, assistito dalla propria organizzazione provinciale o nazionale, la contrattazione collettiva di secondo livello svolta in sede Territoriale od Aziendale che avrà la durata massima di 3 anni. Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello, per oltre 3 mesi, le Parti delegheranno gli Organismi Nazionali per la stipula. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all’esercizio delle sue funzioni è nullo, ai sensi di legge.

Per le aziende con numero di dipendenti superiori a 15, si applica quanto previsto dai seguenti commi, nonché dagli articoli 4, 5 e 6 del presente contratto.

I diritti e le libertà sindacali sono disciplinati dalla Legge 300/70 e dalle disposizioni del presente contratto.

Le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori, in ogni sede operativa, nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati, ai sensi del disposto dall'art.19 Legge 300/1970.

Nei confronti dei lavoratori iscritti alle Organizzazioni sindacali, l'Ente gestore è tenuto ad operare la trattenuta per contributi sindacali a fronte della lettera-delega sindacale firmata dal lavoratore interessato. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato mediante comunicazione scritta, indirizzata sia all'organizzazione sindacale competente, che all'Ente datore di lavoro. La revoca ha effetto, ai fini del computo delle ritenute, a decorrere dal primo mese successivo quello della data della comunicazione. Il contributo è determinato sulla retribuzione in atto dal 1° settembre di ciascun anno scolastico per n. 12 mensilità con esclusione della 13 mensilità. Il datore di lavoro che applica il presente contratto è tenuto a versare le trattenute sindacali secondo le indicazioni presenti nella delega sindacale consegnata dal lavoratore. In caso sia previsto il versamento attraverso convenzione INPS per la riscossione, il datore di lavoro è tenuto alla indicazione del codice convenzione delle dichiarazioni INPS periodiche. In caso di difficoltà operative al versamento tramite convenzione INPS il datore di lavoro è tenuto ad avvisare la OS designato dal lavoratore per consentire in ogni modo il versamento del contributo Sindacale. Il rispetto della procedura indicata dal presente articolo è condizione al riconoscimento al datore di lavoro che applichi il presente CCNL delle agevolazioni fiscali e contributive di legge.

Art. 4 - Assemblea

I dipendenti degli Enti hanno diritto di riunirsi nella sede in cui prestano la loro opera o nei locali concordati con i rispettivi Enti, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 8 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. L'assemblea viene convocata dalle RSA, RSU o dal Delegato Aziendale e/o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

Le richieste di assemblea devono pervenire alla Direzione con un preavviso di almeno 7 giorni, ricevuta la comunicazione dalla struttura sindacale preposta, informa il lavoratori con circolare e/o mediante affissione in luogo accessibile all'interno dell'istituto.

Art. 5 - Permessi

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, in conformità alle disposizioni contenute nell'art. 23 L. 300/1970. Ha diritto ai permessi almeno un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori ad un ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 72 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura pari a 8 giorni all'anno.

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

Art. 6 - Affissioni

Le OO.SS. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi predisposti dal datore di lavoro, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 7 - Trattenute per contributi sindacali.

Nei confronti dei lavoratori iscritti alle Organizzazioni sindacali, l'Ente gestore è tenuto ad operare la trattenuta per contributi sindacali mediante lettera-delega firmata dal lavoratore interessato e ad effettuare le relative rimesse secondo le istruzioni emanate dalle rispettive OO.SS. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intendetacitamente rinnovata ovenon venga revocata dall'interessato mediante comunicazione scritta, indirizzata sia all'organizzazione sindacale competente, che all'Ente datore di lavoro. La revoca ha effetto, ai fini del computo delle ritenute, a decorrere dal primo mese successivo quello della data della comunicazione.

Art. 8 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori fra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che prestino la propria attività nella singola Unità Operativa.

Per ciascuna Unità Operativa è individuato un rappresentante per la sicurezza dei lavoratori. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, disciplinato da D.lgs. n. 81 del 9.4.2008 e su successive variazioni ed integrazioni, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:

- a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al responsabile di struttura le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
- b) laddove il D.Lgs. n. 81/2008 prevede l'obbligo da parte del responsabile di struttura di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il responsabile di struttura consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante del lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono esser riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui D.Lgs. n. 81/2008. Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- d) il responsabile di struttura, su istanza del rappresentante dei lavoratori

per la sicurezza, è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;

e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista; la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base, i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.Lgs. n. 81/2008; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;

f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;

g) per l'espletamento dei compiti di cui al D.Lgs 81/2008, rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali.

Con successivo accordo, le parti si impegnano a verificare l'applicabilità delle disposizioni di cui all'attuale articolo e a determinare eventuali integrazioni.

I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 9 - Rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale addetto alle attività corsuali degli enti gestori, è di norma a tempo indeterminato.

Considerata la prerogativa delle OOSS di regolamentare la tipologia del rapporto lavorativo, tenuto conto della specificità e peculiarità delle attività corsuali, le parti riconoscono che è consentito il rapporto di lavoro sia a tempo determinato, con "contratto collaborazione", in particolare per il personale docente/formatore in possesso di specifica preparazione professionale, individuabile al livello V e VI del presente contratto. Il ricorso alla predetta tipologia contrattuale è ritenuto requisito indispensabile per l'attuazione di iniziative corsuali, non cicliche ed indirizzate ad

una platea di discendi con diversa formazione di base e con erogazione di programmi didattici in continua evoluzione.

In quest'ultimo caso le motivazioni relative vanno evidenziate nel contratti-

to stesso. Il datore di lavoro, se richiesto, è tenuto a dare prova alle OO.SS. firmatarie del presente contratto sull'obiettiva necessità e sulle ragioni che hanno determinato detta scelta.

Non è ammessa l'assunzione di personale per la sostituzione di lavoratori in sciopero.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni trattamento previsto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, ed inproporziona al periodo lavorativo prestato.

Tutti i contratti individuali vanno redatti in forma scritta ad substantiam. devono contenere in dettaglio tutte le informazioni che disciplina il rapporto lavorativo, il riferimento al CCNL FIDEI (cod. CNEL T279) e l'indicazione delle Organizzazioni Sindacali i che lo hanno sottoscritto come prescritto dal legislatore, con il D.Lgs. n. 104/2022 ed, in alternativa, dove è consentito, farne rimando al presente CCNL.

- a) le identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori tramite agenzia di somministrazione del lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

- la variabilità della programmazione di lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico.

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

s) ulteriori obblighi informativi, previsti dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, qualora le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o monitoraggio automatizzati.

Art. 10 - Apprendistato professionalizzante

Possono esse assunti con contratto di apprendistato professionalizzante finalizzato all'occupazione, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs 167/2011, i giovani di età compresa tra i 18 ed i 30 anni, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di compe-

tenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti, in conformità all'Art. 42 del D.Lgs 81/2015, stabiliscono che il datore di lavoro può avere alle proprie dipendenze apprendisti in misura del 100% personale occupato e già qualificato nelle aziende che occupano fino a 10 dipendenti, e fino al 150% dell'aziende che occupano oltre 10 dipendenti.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della Legge 53/03, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Nel procedere ad assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante dovranno attenersi ai principi contenuti nell'accordo interconfederale. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto, in cui dovrà essere indicata: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, la categoria di inquadramento iniziale e quella finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Entro 30 giorni dalla stipula del contratto verrà consegnato al lavoratore copia del piano formativo individuale, che definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

Il contratto può essere stipulato per i profili e la durata massima di cui alla sotto riportata tabella. Ai fini della durata si terrà conto di eventuali contratti di apprendistato pregressi finalizzati al raggiungimento della medesima qualifica.

Potranno essere stipulati contratti di apprendistato a tempo parziale con orario non inferiore ad ore 20 settimanali.

Nel rispetto delle competenze delle Regioni, l'ente gestore si obbliga ad effettuare una formazione idonea funzionale ad acquisire competenze sia di base che tecnico professionali, per un monte ore di 180 nel triennio, ivi comprese le ore, se previste di formazione pubblica e attivate, nel rispetto delle cognizioni necessarie al conseguimento della qualifica finale da conseguire. Il periodo di formazione è sospeso in caso di malattia o altra causa di sospensione contrattualmente prevista e riprende al rientro in servizio del lavoratore. La predetta formazione verrà erogata in tutto o parte di essa all'interno dell'Ente,

presso al Ente avente le stessa attività e caratteristiche o altra struttura autorizzata. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all'azienda. L'ente attesterà la formazione effettuata anche ai fini del "libretto formativo" come previsto dalla normativa nazionale e regionale.

Il "tutor-referente", deve essere in possesso dei requisiti e delle competenze previste dalla legge e dalle regolamentazioni regionali. L'attività di tutoraggio è considerata a tutti gli effetti rientrante nel normale orario di lavoro.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere per un minimo di 12 mesi ed un massimo di 36. Il piano formativo individuale avrà la durata massima di 120 ore nell'arco dei 36 mesi. Se la durata è inferiore le ore formative verranno terminate in rapporto alla minore predetta durata.

Livello	Durata Apprendistato	Durata Periodo di prova
III	24 mesi	30 giorni
IV	24 mesi	30 giorni
V	28 mesi	40 giorni
VI	28 mesi	40 giorni
VII	36 mesi	60 giorni

Allo scadere del termine previsto il contratto di apprendistato in essere potrà essere trasformato in contratti di lavoro a tempo indeterminato.

L'ente gestore potrà interrompere il contratto al termine dell'apprendistato (art. 2118 CC), vige comunque il divieto di interrompere il contratto senza giusta causa o giustificato motivo.

Il trattamento economico durante il periodo di apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare corrispondente al livello che verrà raggiunto al termine del periodo di apprendistato.

TABELLA PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE

<i>Livello</i>	<i>I semestre</i>	<i>II semestre</i>	<i>III semestre</i>	<i>IV semestre</i>	<i>V semestre</i>	<i>VI semestre</i>
II	75%	80%	85%	90%	---	---
III - IV	75%	80%	85%	90%	---	---
V - VI	75%	80%	85%	90%	90%	---
VII	70%	75%	80%	85%	88%	90%

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, ivi comprese eventuali normative emanate dalle regioni a statuto speciale nonché dalle province di Bolzano e Trento.

Si dà atto che quanto disposto nel presente articolo potrà essere oggetto di revisione a seguito di eventuali modifiche legislative, nazionali e regionali, dell'istituto dell'apprendistato.

Art. 11 - Contratto a Tempo determinato

E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di caratteretecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ai sensi del D. Lgs. 81/2017 e nel limite di durata della legge. Nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato. Ai fini del computo del periodo massimo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti.

Nei confronti del personale con contratto a termine, si applicano la norme del presente accordo, compatibili con la natura del rapporto stesso.

Preso atto dell'atipicità del comparto, si concorda che nessun limite percentuale rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato è previsto per gli assunti con contratto a termine.

Tale disposizione, convenuta in attuazione della deroga prevista dalla legge, risulta essere conseguenza della tipicità, flessibilità, imprevedibilità e varianza della domanda delle attività corsuali, dell'intensificazione dell'attività a cui fa seguito periodi di stasi sia parziale che o completa delle attività, nonché della ridotta dimensione aziendale delle singole unità.

Ad esclusione delle attività stagionali, è ammessa l'apposizione di un termine di durata non superiore a 12 mesi al contratto di lavoro, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza motivazione (c.d. "acausale") per il primo contratto a termine intercorso tra le parti.

Art. 12 - Attività Stagionale - Contratto a tempo determinato

Il personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale, come previsto dal comma 51 del D.P.R. 7/10/1963, n. 1525, a fronte di esigenze temporanee ed oggettive connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria degli Enti Gestori iscritti alla FIDEF, è da considerare "attività stagionale".

E' altresì da considerarsi "attività stagionale", anche quella non ricorrente e non programmabile, richiesta da privati, nonché da aziende e da istituzioni statali e private, ivi comprese quelle di affiancamento alla erogazione di corsi organizzati e gestiti dalle predette scuole, aziende ed istituzioni.

Il lavoratore stagionale viene inquadrato nel livello professionale e per le mansioni previste dal CCNL vigente e, conseguentemente, gli verrà applicato lo stesso trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori a tempo indeterminato, in ragione del periodo di lavoro prestato. Il periodo di prova per i predetti lavoratori non può superare 5 giorni lavorativi.

La contrattazione di secondo livello può prevedere un salario aggiuntivo a favore del personale del IV livello.

Ai lavoratori stagionali viene applicato il diritto di precedenza previsto dall'art. 81/2015, rispetto alle nuove assunzioni a tempo determinato, da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

I contatti di lavoro stagionale non sono soggetti alla limitazione prevista dalla normativa che afferisce ai contratti a tempo determinato.

Art. 13- Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro a chiamata, introdotto e regolamentato dal D.Lgs. 276/03, può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per particolari punte di attività, con riferimento anche al lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie). Il contratto di lavoro intermittente possa essere in ogni caso utilizzato nel caso di lavoratori con meno di 24 anni di età, ovvero con più di 55 anni di età, anche se pensionati.

Art. 14- Contratto di lavoro ripartito

Non è possibile stipulare contratti di lavoro ripartito in quanto tale disciplina è stata abbrogata dal D.Lgs. 81/2015.

Art. 15- Somministrazione a tempo determinato

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato anche con Agenzie per il lavoro, autorizzate e iscritte all'Albo, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6.9.2001 n. 368. Il contratto può essere stipulato ogni qual volta l'istituto debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche seriferibili all'ordinaria attività.

Art. 16 - Rapporto di lavoro Autonomo e di Collaborazione coordinata e continuativa

Quando la prestazione d'opera richiesta non è caratterizzata dalla subordinazione del prestatore, conadeguata autonomia di gestione e pertanto in assenza di etero-direzione e di etero-organizzazione, possono essere instaurati rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, quali quelli di "lavoro autonomo" di professioni intellettuali per le quali non sia prevista l'iscrizione in appositi Albi, di "collaborazione coordinata e continuativa", o nelle altre forme ammesse dallo Ordinamento.

E' altresì possibile fare ricorso alle predette prestazioni anche nell'ambito di attività corsuale con singoli moduli didattici, in cui occorre integrare una specifica attività didattica che necessita di particolare professionalità o il possesso di specifica specializzazione.

Qualora lo svolgimento dell'attività richieda una prestazioni d'opera di un docente/formatore di comprovata specifica esperienza e professionalità, le cui prestazioni non sono caratterizzate dalla subordinazione, il committente può stipulare il relativo contratto in conformità alla disciplina prevista dal presente articolo e delle fonti normative in vigore, allegando curriculum vitae e certificando le esperienze e competenze.

Con le stesse modalità contrattuali potrà essere chiesta la prestazione di un lavoratore autonomo, per l'affidamento di incarico non di docenza, che richieda il possesso di una specifica professionalità.

La stipulazione del rapporto di lavoro previsto dal presente articolo è su-

bordinato alla sussistenza delle esigenze del comparto, che ne consente la concreta applicazione.

La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni vanno definite sulla base delle intese tra le parti. Sono da ritenersi prive di effetto le clausole che contemplano:

- a) la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso;
- b) termini di pagamento superiori a sessanta giorni;
- c) il rifiuto di stipulare il contratto in forma scritta, anche per le eventuali successive variazioni ed integrazioni.

Al rapporto di lavoro autonomo ex art. 2222 e seguenti del C.C., (prestatori d'opera, lavoratori autonomi non imprenditori, liberi professionisti, etc.) ex art. 1 L. 81/2017 ed al rapporto di “collaborazione coordinata e continuativa” ex art. 409 c.p.c. e D.Lgs n.81/2015, vâ ad applicarsi nel rispetto a quanto normato dal CCNL FIDEF, in conformità alla forma contrattuale stipulata.

Per la stipula della tipologia di contratto prevista dal presente articolo occorre che nello svolgimento dell’incarico il lavoratore è tenuto ad operare nel rispetto di quanto previsto dal contratto individuale stipulato, senza sottostare a nessun vincolo di subordinazione, gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, nonché sulla scelta delle modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto stipulato di lavoro, garantendo l’adeguato standard qualitativo della sua prestazione ed il rispetto dei tempi di esecuzione concordati con l’apposito contratto concordato e stipulato tra le parti. Nessuna attività ulteriore, rispetto a quella dedotta nel contratto, può essere richiesta.

I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita da ciascun contratto o nei casi stabiliti dalla legge.

L’oggettiva inidoneità del lavoratore allo svolgimento dell’incarico, che abbia originato contestazioni da parte di clienti, e/o la mancata o inadeguata realizzazione del lavoro, danneggiamento o furto di beni, può costituire motivo di revoca dell’incarico conferito.

Si applicano al rapporto di lavoro professionale autonomo ed a quello parastatalizzato le disposizioni contenute dalla normativa in materia di “sicurezza sul lavoro”, incluso la partecipazione ai programmi di formazione e di

addestramento e quello di sottoporsi ai controlli sanitari o comunque disposti dal medico competente.

Il trattamento economico è proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato, alle caratteristiche ed al contenuto della prestazione, tenuto conto dei parametri previsti dalle norme di legge, dalle “buone prassi” e da quello indicato all’allegato 1 del CCNL FIDEF.

Ai corrispettivi erogati va ad applicarsi la normativa vigente in materia fiscale, previdenziale e assicurativa. Pertanto il compenso verrà assoggettato alle ritenute di legge, che lo stesso committente sarà tenuto a versare per conto del lavoratore autonomo o parasubordinato.

Il contratto individuale di lavoro può essere integrato, prorogato o rinnovato in funzione di intervenute mutate esigenza, a mezzo di specifici accordi sottoscritti tra le parti.

Art. 17- Collaborazione Coordinata e Continuativa.

Le parti convengono che è consentito il ricorso ai contratti di lavoro atipico, in particolare al contratto di Collaborazione coordinata e continuativa per il personale docente/formatore, in considerazione della richiesta specifica professionalità e delle mutevoli esigenze funzionali ed operative delle attività corsuali non regolamentate da erogare, tipiche di comparto, rivolte ad una utenza spesso non omogenea o in possesso di specifici requisiti di accesso.

Docenti con professionalità individuabile dai titoli conseguiti e dall’esperienza lavorativa classificati nella declaratoria “area funzionale erogazione”. Trattasi di competenze classificate dall’ISTAT tra le attività di “professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione” come individuate con la “nuova classificazione delle professioni CP2011” (livello 2.6). L’attività di docenza verrà svolta in piena ed assoluta autonomia di gestione con piena facoltà di decidere come e quando svolgere le prestazioni oggetto del contratto di collaborazione ed escludendo ogni forma di subordinazione.

Stante la specificità dell’incarico, il rapporto si configura, altresì, come collaborazione coordinata e continuativa anche in forza dell’art. 409, co. 3 c.p.c ed art. 49, co 2, lett. a, del D.P.R. 22/12/86, n. 917, in quanto è prestato senza assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico e senza vincoli di subordinazione.

La durata del contratto di collaborazione è riferita al corso o modulo affidato ed è rinnovabile.

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

- corsi individuali last minute;
- apertura di corsi specialistici.

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

- a) la durata, determinata o determinabile della prestazione di lavoro;
- b) l'indicazione dell'obiettivo, individuato nel suo contenuto caratterizzato in contratto;
- c) il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, nonché tempi e modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore con il committente sulla esecuzione della prestazione lavorativa che, in ogni caso non può esseretale da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dalla legge 81/2008 e successive modificazioni.
- f) il compenso ai Co.Co.Co deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni, così come indicato nella tabella 1 dell'alle-gato A.

Con riferimento alle esigenze del corso, il Collaboratore ed il Committente individuano congiuntamente la durata e la modalità di esecuzione dell'inca-rico, nonché dell'utilizzo della sede e degli eventuali strumenti tecnici messi a disposizione del Committente.

a) Nei casi in cui, per la particolarità della prestazione (consulenze, docenza frontale, informazione, incontri, attività didattica ecc.), per il raggiun-gimento degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, sia definita disponibilità/presenza del Col-laboratore presso una sede indicata dal Committente stesso, sarà a scelta e cura del Collaboratore, l'indicarne l'orario ed i giorni di erogazione didattica all'interno della più ampia disponibilità di apertura delle strutture del Com-mittente.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso di 30 giorni, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale. Il ricorso al con-

tratto di collaborazione è sempre consentito per le attività di docenza, stante la particolarità e l’atipicità delle attività corsuali.

Nell’esercizio degli incarichi a lui affidati, il Collaboratore farà riferimento ai responsabili del Committente che gli verranno indicati. Il Committente ha facoltà di richiedere e ottenere dal Collaboratore relazioni periodiche sull’attività svolta.

La corretta costruzione di un accordo di lavoro di collaborazione non può prescindere dal individuare le effettive competenze e la professionalità posseduta dal collaboratore.

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

Salvo diverso accordo tra le parti, il collaboratore è libero di svolgere la sua attività afavore di più committenti. Il collaboratore non deve svolgere attività inconcorrenza con i committenti nell’area geografica d’interesse del committente e, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell’attività dei committenti medesimi.

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

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

Salvo diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore alla metà della durata stabilita nelcontratto, quando essa sia determinata.

Per il trattamento economico riconosciuto al collaboratore, in caso di degenera ospedaliera per malattia, si rinvia al D.M. 12 gennaio 2001 e successive modificazioni.

È inoltre prevista la corresponsione di una indennità giornaliera di malattia a carico dell’INPS entro il limite massimo di giorni pari ad un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a 20 giorni.

In caso di infortunio o malattia professionale si rinvia al D.Lgs.81/2008 e successive modificazioni.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, fermo restane il rispetto della scadenza della durata prevista dal contratto. Per il trattamentoeconomico riconosciuto nel periodo di maternità si rinvia a quanto disposto dalla D.Lgs.151/2001 e successive modificazioni.

Ai collaboratori, che abbiano titolo all'indennità di maternità (anche nei casi diadozione o di ingresso in famiglia), è corrisposto un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, pari al30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

Oltre alle disposizioni di cui alla Legge 11.8.1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'art.64 del D.Lgs 26.3.2001, n. 151 e successive modificazioni, si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al D.Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'art.51, co1, della legge23.12.1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12.1.2001.

b) Il contratto di lavoro si risolve al momento della realizzazione dell'obiettivo contrattuale del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso di 30 giorni, stabilite dalleparti nel contratto di lavoro individuale. Il ricorso al contratto di collaborazione è sempre consentito per le attività di docenza, stante la particolarità e l'atipicità delle attività corsuali.

In ragione di eccezionali esigenze, si conviene che ai sensi dell'art.2, secondo comma del D.Lgs 81/2015 i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, le cui modalità si esecuzione, sono dettate con riferimento ai tempi e ad i luoghi lavoro esse sono escluse dalla disciplina del lavoro subordinato di cui all'art. 1 del predetto articolo.

E' consentito stipulare con lo stesso collaboratore distinti contratti riferiti a diversi corsi e/o moduli didattici.

Art.18 - Contratto a monte ore (MOG)

Possono essere stipulati per il personale docente e non docente, su base annua, contratti di lavoro a "Monte Ore Annuo" (M.O.A) con una programmazione flessibile su base periodica e indicazione della fascia oraria di riferimento. La fascia oraria stabilita può, comunque, essere variata successivamente in fase di esecuzione del contratto.

Per il personale docente a tempo pieno, pari 32 ore settimanali il MOG è di 1664 ore annuali.

Il numero delle ore è determinato, per il part-time a seconda della quota percentuale delle ore annue stabilite per il personale full-time, con un minimo di 512,00 ore ad un massimo di 1.560,00 ore.

Il monte ore viene stabilito all'atto della assunzione, determinato per il part-time rispetto al full-time, in termini proporzionale ai corrispondenti orari convenzionali mensili, settimanali e giornalieri secondo il seguente schema:

- orario mensile convenzionale (M.O.M) = M.O.A./12
- orario settimanale convenzionale (M.O.S.) = M.O.M./4,33
- orario giornaliero convenzionale = M.O.M/22.

Al personale a tempo determinato o indeterminato, con contratto a "monte ore annuo" competono, "nel rispetto principio di parità di trattamento retributivo, gli istituti contrattuali indiretti calcolati sulla base dell'orario convenzionale (ferie, tredicesima, trattamento malattia, T.F.R., ecc.).

È ammesso il periodo di prova nei limiti previsti per il tempo pieno.

Per il personale docente la programmazione dell'orario avverrà di norma su base mensile, salvo diverse esigenze didattiche-gestionali, con un massimo di 7 e ½, ore giornaliere e di 32 ore settimanali.

Le ore eccedenti a quelle stabilite nel contratto part-time, fino al raggiungimento del normale orario di lavoro a tempo pieno, non sono soggette a maggiorazioni.

Le ore che superano il normale orario previsto per il tempo pieno, sono considerate lavoro straordinario e pagate con a maggiorazione prevista.

Le ore lavorate, anche per la sostituzione di personale assente, sono attribuite al monte ore individuale, anche se non previste dalla programmazione flessibile.

La retribuzione mensile da erogarsi è indipendente dalle ore effettive lavo-

rate nei singoli mesi, in quanto parametrata sull'orario convenzionale annuale, con la conseguente omogeneità delle retribuzioni di tutti i mesi dell'anno.

La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità, non potrà superare complessivamente le 200 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante la rmodulazione dell'orario contrattuale individuale, in periodi di minor intensità produttiva o in riposi compensativi, potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.

Nel caso di un minore orario effettivamente lavorato nell'anno solare, le ore residue rispetto al monte ore annuo pattuito, potranno essere richieste fino a concorrenza, senza nessuna maggiorazione retributiva durante semestre successivo.

Potrà essere variato l'orario di lavoro individuale, le variazioni saranno vincolanti se comunicate di norma la settimana precedente e, comunque, in casi eccezionali almeno 3 giorni lavorativi prima.

Nella definizione annuale del time-table viene effettuata e definita l'assegnazione dei corsi prioritariamente al personale docente con rapporto di lavoro a tempo pieno e part-time su base settimanale e, successivamente, al personale con rapporto di lavoro flessibile, anche tenendo conto disponibilità dei docenti stessi.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applicano, in quanto compatibili, quanto normato per il personale docente.

Art.19 - Disciplina del Telelavoro del lavoro agile e della didattica a distanza.

Il telelavoro determina una modificaione, anche in parte, del luogo e/o della tipologia dell'adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:

- a) telelavoro è la prestazione dell'attività a domicilio o presso strutture dell'ente;
- b) altre forme del lavoro a distanza, come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dalla quale ricevuto l'incarico.

c) Lavoro agile, regolato dalla L. 81 del 2017

L'orario di lavoro dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.

Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'azienda ed il lavoratore.

L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa

Il telelavoro si applica anche per le attività di didattica a distanza.

Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

Autisti, i Lavoratori comandanti presso altre ditte e/o appalti ed ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

d) La postazione di lavoro può essere messa a disposizione a cura e spese della Istituzione educativa, sulla quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere utilizzata anche quella del dipendente, del libero professionista o del collaboratore.

Detta modalità, se non è prevista nel contratto individuale, può essere concordata successivamente con il prestatore d'opera: le parti provvederanno a sottoscrivere l'integrazione.

Detto istituto può essere utilizzato per tutto il personale dell'Ente, sia con contratto di lavoro dipendente, sia che trattasi di lavoratore autonomo e/o atipico. Il telelavoro è teso a razionalizzare l'organizzazione del lavoro, attraverso l'impiego caratterizzato da una flessibilità nell'organizzazione del lavoro e nella modalità di svolgimento.

Detta modalità potrà essere espletata sia per tutta l'attività prevista da contratto individuale, o per parte di essa. Il lavoratore in regime di telelavoro usufruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCNL, compatibili con l'attività che svolge. Analogamente, il carico di lavoro ed i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori che svolgono attività nei locali dell'Ente.

Il telelavoro può essere concesso dall'azienda o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o

informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- a) Gestione del personale;
- b) Impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- c) Personale ausiliario di vigilanza e controllo;
- d) Ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.
- e) Personale direttivo, tutto;

Art. 20 - Commissione di conciliazione, sede e procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt.410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D. Lgs 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Lgs 29/10/98 n. 387 e dalla L. 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle realtà comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di seguito riportate. La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante della FIDEF competente per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale aderente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL a cui il lavoratore sia iscritto o a cui abbia conferito mandato.

La sede di segreteria è presso la Presidenza della FIDEF, o da questa demandata alla sede territoriale.

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

La Commissione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art.412 ter c.p.c. Il processo verbale di conciliazione o di parziale conciliazione ovvero di mancato accordo è depositato a cura della Commissione territoriale presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di

lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;

3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

In caso di mancata comparizione di una delle parti, la commissione provvederà altresì a redigere apposito verbale.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 e dalla L. 183/2010 in sede di Commissione Territoriale di conciliazione. Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo le parti potranno, entro i 30 giorni successivi, adire il Collegio Arbitrale di cui al successivo art. 22.

Art. 21 - Clausola Compromissoria

Le parti concordano sulla possibilità di pattuire, nell'ambito dei contratti individuali di lavoro, clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui l'art. 18, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali.

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. La validità a tutti gli effetti della clausola compromissoria è subordinata alla preventiva certificazione della stessa.

Art. 22 - Collegio arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 18 del presente contratto, non riesca, e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria; ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

1. A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente accordo, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio

di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

2. La sede di segreteria è presso la Presidenza della FIDEF, ovvero presso quella provinciale, pertanto la FIDEF Nazionale, annualmente ed entro il primo trimestre, comunicherà alle Organizzazioni sindacali Nazionali firmatarie del presente C.C.N.L. l'elenco delle proprie sedi provinciali.

3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato fino al giorno antecedente alla prima udienza.

4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla FIDEF territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale dei lavoratori firmatarie del presente accordo a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

7. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

8. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

8.1 l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

8.2 l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;

8.3 eventuali ulteriori elementi istruttori.

9. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima

riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

10. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in via preventiva dalle parti territorialmente competenti.

11. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

12. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater c.p.c.

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.1.2013, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Le parti, preso atto del disposto dalla L. 183/2010, ed al fine di dare piena attuazione alle disposizioni della stessa, convengono di sottoscrivere opportuni protocolli d'intesa che definiscano l'Arbitrato nonché composizione, procedure, criteri di funzionamento e linee guida dello stesso, entro dodici mesi dalla firma del presente accordo di rinnovo.

PARTE SECONDA

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 23 - Sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica al personale degli enti gestori di attività corsuali, indipendentemente dalla forma giuridica degli stessi stesse aderenti alla FIDEF., contempla e disciplina in maniera unitaria su tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro subordinato, para-subordinato, autonomo ed atipico intercorrente tra gli operatori ed i gestori di corsi di formazione continua, tenuti da Enti, Scuole, Agenzie ed Istituti, diversi dai corsi di studio regolamentati, quali quelli delle scuole statali e non statali di Istruzione dell'infanzia, primarie e secondarie; di corsi di formazione

ed istruzione finanziati, gestori di corsi non ciclici, aventi autonomia gestionale nel percorso didattico e degli obiettivi, orientati alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro, nei seguenti ambiti:

- corsi di musica, di lingua, di informatica, di danza, di comunicazione ed arti visive;
- corsi orientati a creare ed aggiornale figure nel mondo IT, formation Technology, competenze digitali ITC, soft skills, digital web, esternalizzazione, systems analyst, security professional; competenze green;
- corsi di grafica, desing, estetica, moda;
- Corsi di ristorazione, shared services;
- corsi tenuti da istituzioni culturali straniere in Italia e/o sottoposti al controllo e o certificazione di enti stranieri;
- corsi di istruzione, istruzione e formazione permanente, corsi sulla sicurezza sul lavoro, corsi di aggiornamento professionale e culturale;
- corsi tenuti da Università Popolari, Accademie e Conservatori, para e post-universitari;
- corsi EDA e corsi di formazione ed aggiornamento per docenti di ogni ordine e grado;
- corsi per diritto dovere all'Istruzione e alla Formazione (tipologia ex art. 1D.Lgs 76/05);
- corsi di istruzione permanente di qualsiasi tipo, collegati alla precedente elencazione o ad essa inerente.

Art. 24 - Decorrenza e durata

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha efficacia dal 1.9.2022 e scade il 31.8.2025, conserverà la sua validità giuridica anche dopo la scadenza, fino alla sottoscrizione del nuovo C.C.N.L.

In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto nazionale.

Le parti stipulanti convengono che le norme del presente contratto in quanto realizzano trattamenti economici e normativi globalmente valutati dalle parti, devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine correlate ed inscindibili fra loro, sostituiscono ad ogni effetto quanto regolato dai precedenti contratti collettivi.

Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale si esercita, ha efficacia e impegna le parti secondo quanto previsto dal C.c.n.l. Gli accordi aziendali sono negoziabili in considerazione del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di prevenire sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, e presentate all'azienda e contestualmente alla FIDEF territoriale, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Intese modificate del C.c.n.l.. Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificate, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente C.c.n.l.. Tali intese sono definite a livello aziendale con le Rappresentanze territoriali delle Parti stipulanti. Le intese modificate dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti agli articoli del C.c.n.l. oggetto di modifica, le modalità a garanzia dell'esigibilità dell'accordo. Le intese modificate non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti perio-

dici d'anzianità e l'elemento perequativo oltreché i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge. Le intese sottoscritte sono trasmesse alle parti stipulanti il C.c.n.l. dalle rispettive strutture territoriali ai fini del necessario monitoraggio in sede nazionale degli accordi realizzati.

Art. 25 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Le disposizioni del presente Contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo-regolamentare (norme generali, disciplinari, ferie, preavviso e trattamento di fine rapporto, malattia ed infortunio, puerperio,ecc.).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente Contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

TITOLO II – CLASSIFICAZIONE

Art. 26- Classificazione del personale

Tutto il personale dell’Ente ad eccezione di quello con prestazioni di lavoro di lavoro autonomo, atipico e di collaborazione coordinata e continuativa è classificato su livelli basati su declaratorie, qualifiche e profili professionali, suddiviso in due macro aree, come appresso indicati.

Livello	QUALIFICA
Area Tecnico Operativa	
I	OPERATORE TECNICO-AUSILIARIO
II	OPERATORE DI SEGRETERIA OPERATORE TECNICO
III	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO ASSISTENTE ORGANIZZATIVO ASSISTENTE TECNICO DI LABORATORIO ANIMATORE CORSUALE E DI CAMPI ESTIVI
IV	OPERATORE TECNICO DEI SERVIZI DOCENTE TECNICO DI LABORATORIO
V	RESPONSABILE AMMINISTRATIVO/ORGANIZZATIVO ADDETTO RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE FORMATORE/DOCENTE FORMATORE TUTOR DOCENTE CON COORDINAMENTO DIDATTICO
VI s/A	DOCENTE/FORMATORE ESPERTO DI SOLUZIONI PER FORMAZIONE A DISTANZA FORMATORE/DOCENTE ORIENTATORE PROGETTISTA DI PERCORSI DIDATTICI
Area Quadri	
VI s/B	DOCENTE CON COORDINAMENTO DIDATTICO
VII	DIRETTORE
Area Dirigenti	
VIII	DIRETTORE CON RESPONSABILITÀ DI PIU SEDI OPERATIVE

DECLARATORIA PROFESSIONALE – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Area Tecnico Operativa ed ausiliare

Area funzionale SEGRETERIA, LOGISTICA E SERVIZI DI SUPPORTO OPERATORE TECNICO-AUSILIARIO - Livello I

Appartiene a questo livello il personale ausiliario, che effettua 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, autonomia e responsabilità e che richiedono, nel caso, l'utilizzo di attrezzature e/o macchine di uso corrente che non necessitano di preliminare addestramento; esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, è addetto ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza di collaborazione con i docenti, ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; miglioramento dei rapporti funzionali con gli uffici. Quali ad esempio:

- addetti alle pulizie;
- bidelli;
- custodi-portieri;
- personale di fatica;
- accompagnatori di "bus";
- addetti al Bar e/o alla Mensa;
- addetti alla manutenzione ordinaria;
- addetti al giardino;
- inservienti ai servizi di supporto;
- custodi;

oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenendo presente quanto specificato in declaratoria.

OPERATORE TECNICO - Livello II

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono normali conoscenze con adeguate capacità pratiche, quali:

- operatore addetto a servizi esterni; fattorini;
- autista di bus,
- assistenti di segreteria e d'aula;
- animatori corsuali e di campi estivi;

- Tutte le altre mansioni ad esse assimilabili.

Titolo di studio minimo richiesto: Licenza di scuola media inferiore.

OPERATORE DI SEGRETERIA - Livello II

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine che richiedono adeguata autonomia, professionalità e responsabilità anche raggiunte attraverso congrua e comprovata esperienza. Il personale di segreteria, nell'ambito delle direttive dell'Ente, esercita la gestione amministrativa dei progetti e la gestione del flusso delle informazioni, assolve a compiti operativi. Provvede al protocollo e all'archiviazione degli atti; ha relazioni di prima informazione con gli utenti; smista la documentazione affidata ai vari settori; predispone e redige atti amministrativi, documenti e verbali; gestisce il servizio di centralino telefonico; provvede alle Commissioni esterne assegnate; nell'ambito delle proprie mansioni, predispone atti e provvedimenti relativi all'iter burocratico di gestione dei progetti; cura la gestione del flusso delle informazioni, gli aspetti logistici e l'impiego delle risorse strumentali; ha relazioni di prima informazione con gli utenti; provvede alle Commissioni esterne assegnate e cura la gestione dell'archivio, oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

Titolo di studio minimo richiesto:Diploma di scuola media superiore o qualifica comprovata attestata.

ASSISTENTE ORGANIZZATIVO- Livello III

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica, è responsabile della gestione operativa dell'aula, all'accoglienza dei discendi, predispone la predisposizione della modulistica occorrente, collabora con i docenti e svolge funzioni di supporto alla formazione della "classi". Cura le relazioni studenti-docenti e supporta il personale docente e amministrativo.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, educativi e di accoglienza.

Requisiti: Diploma di scuola media o specializzazione professionale, possiede conoscenze degli strumenti e delle tecnologie ed è in grado di eseguire le procedure tecniche dell'utilizzo delle apparecchiature in relazione alla finalità dei loro impiego.

OPERATORE TECNICO DEI SERVIZI -Livello IV

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono compiti tecnici operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo nell'ambito delle direttive dell'Ente, sviluppa e gestisce il funzionamento e la sicurezza della rete informatica e informativa; il “tecnico sistema qualità” che cura le politiche della qualità, le procedure e la loro diffusione/attuazione, l'elaborazione e l'aggiornamento dei manuali di qualità e si occupa dei collegamenti con gli Enti di certificazione; attiva e rende efficace la rete informatizzata e ne cura la manutenzione; individua le attrezzature informatiche da utilizzare nelle Istituzioni formative; concorre alla realizzazione dei progetti riguardanti i sistemi informatizzati e all'aggiornamento delle risorse umane, provvede alla analisi e alla realizzazione dei progetti riguardanti i sistemi informatici e informativi e alla installazione dei nuovi ‘software’ e ne attua i controlli di sicurezza; cura la documentazione relativa alle licenze in uso e l'installazione e il funzionamento delle apparecchiature informatiche, assiste gli utenti per problemi relativi alla rete, collabora alla gestione delle banche dati e alla definizione dei piani di investimento;

il “tecnico dei sistemi qualità” produce e gestisce la documentazione del sistema qualità e del sistema di accreditamento e ne verifica la corretta applicazione; ac-compagna nella applicazione del sistema e supporta la Direzione nei rapporti con gli enti di certificazione e accreditamento; concorre all'aggiornamento delle risorse umano.

Requisiti: laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado ed esperienza specifica.

Area funzionale AMMINISTRAZIONE

COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - Livello III

Sono inquadrati i lavoratori che, sulla base di direttive generali, svolgono compiti operativamente autonomi con l'assunzione di definite responsabilità di tipo tecnico-organizzativo derivante da una specializzazione professionale conseguita attraverso l'esperienza pratica, congiunta a conoscenze teoriche comunque acquisite. Fanno parte di questo livello impiegati di concetto capaci di svolgere le attività con esecuzione e organizzazione autonome del proprio lavoro. il “collaboratore amministrativo”, nell'ambito delle direttive dell'Ente, cura nell'esecuzione e nel controllo la gestione contabile, fiscale, economica,

rendicontativa, l'amministrazione del personale e dei progetti:

il "collaboratore amministrativo" cura la registrazione dei documenti contabili, la predisposizione degli atti amministrativi e contabili nella gestione delle risorse u-mane, la rendicontazione, la raccolta e l'archiviazione dei documenti e, in collaborazione con i coordinatori, la verifica e il controllo degli stati di avanzamento del 'budget'; collabora alla predisposizione degli atti amministrativi e contabili, alla preparazione dei rendiconti, delle verifiche contabili e di rendicontazione e alla gestione amministrativa dei progetti.

Requisiti: Titolo di studio minimo richiesto Diploma di scuola media superiore o specializzazione specifica attestata.

RESPONSABILE AMMINISTRATIVO-ORGANIZZATIVO

Livello V

Lavoratori che, sulla base di direttive generali, svolgono compiti di elevata complessità e responsabilità, con le funzioni di organizzazione, programmazione e coordinamento di unità organizzative particolarmente complesse, con adeguata autonomia di decisione e correlata responsabilità di controllo della correttezza degli atti emessi, quali ad esempio il segretario amministrativo; nell'ambito delle direttive dell'Ente, sovrintende alla esecuzione e al controllo della gestione contabile, fiscale, economico, finanziaria, di rendicontazione, alla amministrazione delle risorse umane e alla gestione del flusso delle informazioni. Vi appartengono operatori che esplicano, in autonomia, funzioni di responsabilità e/o svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali.

È responsabile della gestione amministrativa delle risorse umane, predispone e redige le denunce obbligatorie previste dalla legge; supporta la Direzione nella definizione dei 'budget' di costo del personale; gestisce procedure per l'elaborazione informatica dei dati; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati; collabora con la Direzione alla formazione e aggiornamento delle risorse umane; nell'ambito della contabilità generale è responsabile di tutte le attività connesse alla predisposizione, compilazione e tenuta dei libri contabili; predispone il bilancio e redige le denunce obbligatorie previste dalla legge; cura, di concerto con l'Ente, le relazioni con gli istituti bancari, i clienti e i fornitori; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati; nell'ambito della gestione, controllo e rendicontazione collabora con la Direzione nella definizione dei 'budget' delle attività e nella pianificazione economico/gestionale/finanziaria della struttura operativa; è responsabile della contabilità analitica e della elab-

borazione e compilazione degli atti connessi alle attività di rendicontazione; cura, in collaborazioni con i coordinatori, la verifica e il controllo degli stati di avanzamento del ‘budget’; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati; coordina gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, provvede alla diretta gestione delle attività; presidia la funzionalità delle risorse strumentali e logistiche, coordina il lavoro dei collaboratori assegnati.

Requisiti: Laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado, oltre esperienza specifica

ADDETTO RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE -Livello V

La figura del Responsabile del Servizio prevede autonomia e responsabilità nella valutazione dei risultati conseguiti dei dipendenti e delle necessità di nuove figure professionali, nell’ambito della programmazione dell’attività corsuali.

Ha discrezionalità operativa nell’individuare le professionali occorrenti e di sottoporre alla Direzione o alla proprietà le candidature, previa attività di ricerca e selezione.

Requisiti: Laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado oltre esperienza specifica.

Area funzionale EROGAZIONE

ASSISTENTE TECNICO DI LABORATORIO-Livello III

L’assistente tecnico di laboratorio opera, a fianco del docente al fine di garantire la realizzazione di attività a carattere tecnico pratico e sperimentale e di laboratorio, coadiuva il docente tecnico di laboratorio per la realizzazione di attività a carattere tecnico-pratico e sperimentale, cura le relazioni con gli studenti e garantisce la funzionalità ed efficienza dei laboratori in cui opera.

Requisiti: Diploma di scuola media o specializzazione professionale, possiede conoscenze degli strumenti e delle tecnologie ed è in grado di eseguire le procedure tecniche dell’utilizzo delle apparecchiature in relazione alla finalità didattica dei loro impiego.

DOCENTE TECNICO DI LABORATORIO -Livello IV

Il Docente tecnico di laboratorio ha competenze teorico-pratiche, opera in accordo con il docente al fine di garantire la realizzazione di attività a ca-

rattere tecnico-pratiche e di laboratorio, anche multimediale. Gli è affidata la responsabilità di attuare, in piena autonomia, le attività che si svolgono nei laboratori, talvolta in compresenza con l'insegnante "teorico" della disciplina.

Requisiti: Diploma di scuola media e specializzazione professionale

FORMATORE/DOCENTE- Livello V

E' inquadrato il personale che, nel rispetto della libertà d'insegnamento, sia addetto allo svolgimento dei compiti connessi ai processi evolutivi di istruzione e della formazione.Possiede competenze ed esperienze nel settore a cui è preposto, la preparazione metodologica sul processo di insegnamento/apprendimento,predisponde il dettaglio del percorso didattico in dettaglio per le singole azioni, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti. Opera in contesti pluralistici che costruiscono e rafforzano il legame tra sistema di formazione culturale e professionale. Partecipa all'analisi ed alla progettazione di progetti corsuali nonché alla gestione dell'attività formativa, realizza e effettua attività di studio e ricerca per il continuo adeguamento delle metodologie e alla promozione professionale e culturale del discente.

Organizza ed attiva unità didattiche e variabilità d'aula relative alle dinamiche individuali e di gruppo ed ai rapporti interpersonali.

Realizza il processo di formazione e apprendimento, in piena autonomia, volto a promuovere lo sviluppo professionale, umano, culturale e civile degli utenti per l'acquisizione e/o il potenziamento di conoscenze, competenze e capacità, assicurando l'applicazione delle procedure del sistema qualità dell'ente;collabora all'attuazione dei processi di orientamento secondo le specifiche progettuali si occupa dei collegamenti con le attività economiche e della produzione e con gli Enti di Certificazione finale dei corsi affidati.

Requisiti: Diploma di scuola mediasuperioree specializzazione professionale.

FORMATORE/TUTOR -Livello V

Il "formatore-tutor",collabora con il docente/formatore per i servizi di orientamento e di accompagnamento,è in possesso delle competenze del Docente/Formatore, integra e arricchisce il processo formativo con interventi individuali o di gruppo facilitando i processi di apprendimento, di integrazione e di riduzione del disagio curandone gli aspetti organizzativo ed procedurali; elabora e realizza i piani d'intervento, in accordo con i formatori, tengono conto dei bisogni professionali e individuali e-spressi in relazione al mercato

del lavoro locale ed in coerenza con il percorso formativo; concorre alla promozione dello sviluppo professionale, umano, culturale, civile della persona; realizza interventi di socializzazione e/o sviluppo del clima all'interno dei servizi formativi; propone e gestisce interventi di potenziamento delle competenze e del processo di apprendimento.

Requisiti: laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado ed esperienza specifica nell'area tecnico/pratica.

DOCENTE/FORMATORE ESPERTO DI SOLUZIONI PER FORMAZIONE A DISTANZA - Livello VI.

Docente Formatore esperto è in possesso delle competenze del Docente/Formatore nonché di elevate e consolidate conoscenze tecnologiche, svolge in piena autonomia le attività di docenza, sviluppa e implementa soluzioni E-Learning per la formazione a distanza. Alle competenze previste per la sola funzione Docente-Formatore si inseriscono le specificità proprie della formazione a distanza, in ragione dell'utilizzo delle specifiche tecnologie rientranti nella disponibilità della struttura dell'Ente gestore dei corsi.

Requisiti: laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado ed esperienza specifica nell'area tecnico/pratica.

FORMATORE/DOCENTE ORIENTATORE - Livello VI

Il "formatore-orientatore" inquadrabile espletta ai compiti previsti per la professionalità di operatore docente di livello V, ma è in possesso di specifica professionalità richiesta per particolari tipologie corsuali. Professionalità acquisita da percorsi formativi specifici, da esperienze maturate all'esercizio concreto di attività correlata alla finalità corsuale, in possesso di particolari certificazioni e/o abilitazioni indispensabili al percorso formativo di cui è affidato il corso

Requisiti: Laurea con esperienza professionale diversificata in ambito formativo o attività professionali del settore di cui all'obiettivo corsuale o diploma di scuola secondaria di 2° grado con esperienza professionale almeno quinquennale nello specifico ambito dei corsi programmati.

PROGETTISTA DI PERCORSI DIDATTICI-Livello VI s/a

Elabora percorsi didattici nel campo della istruzione e formazione tesi all'apprendimento non formale, connesso ad attività non esplicitamente progettate come percorso didattico, analizza i fabbisogni formativi relativi a specifiche attività corsuali, ovvero le competenze e le conoscenze richieste, delinea i percorsi formativi coerenti con tali bisogni, progettandoli ed organizzandone

la realizzazione.

Progetta, altresì, specifici percorsi in ragione della platea dei discendi a cui è diretta.

Si occupa di definire le metodologie, gli strumenti e la struttura interna dei corsi, curandone la fattibilità tecnica ed economica. Procede al monitoraggio e alla verifica del percorso di formazione e predispone gli interventi correttivi laddove necessari.

Requisiti: Laurea con esperienza professionale diversificata in ambito formativo o attività professionali del settore di cui all'obiettivo corsuale o diploma di scuola secondaria di 2° grado con esperienza professionale almeno quinquennale nello specifico ambito dei corsi programmati.

DOCENTE CON COORDINAMENTO DIDATTICO - Livello VI s/B

Quanto in ragione della entità dei corsi gestiti non è prevista la figura del Direttore, svolge dette funzioni il Docente/Formatore in forza all'ente gestore o persona delegata pro-tempore nominato dall'ente stesso, alla funzione di Direttore il compenso spettante è in ragione delle ore d'impegno previste nella funzione. L'ente gestore può affidare, in sostituzione della figura del Direttore didattico, il coordinamento didattico ad un "formatore-docente", presso in unica sede didattica, con la riduzione dell'orario di docenza finoal 50%. Lo stesso manterrà il "livello V" di inquadramento contrattuale e verrà riconosciuta, per periodo interessato il compenso previsto dal Livello VI s/B

Requisiti: laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado, oltre ad esperienza specifica di docente tecnico/pratico, almeno triennale.

MACRO AREA DIRIGENTI E QUADRI

Area Funzionale DIREZIONE

DIRETTORE- livello VII - Quadro di Direzione.

Il Direttore, di una U.O., definisce ed attua gli obiettivi programmati dell'ente, è responsabile della definizione delle strategie organizzative, commerciali e standard del servizio, coordinamento delle risorse umane, tecnologiche, finanziarie ed organizzative.

E'responsabile della attuazione delle politiche della qualità e dell'accreditata-

mento; gestisce le risorse assegnate, verifica e risponde della attuazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

Risponde direttamente all'Ente Gestore o al Dirigente.

Requisiti: Laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado, oltre ad esperienza specifica nell'area tecnico/pratica almeno triennale

DIRETTORE DI PIÙ SEDI OPERATIVE- livello VIII - Dirigente

Il Direttore Centrale risponde direttamente all'Ente Gestore, definendo con esso gli obiettivi e la programmazione corsuale, è responsabile della definizione delle strategie organizzative, commerciali e standard delle attività, del reclutamento e coordinamento delle risorse umane, tecnologiche, finanziarie ed organizzative. Soprintende alle attività generali dell'Ente e dei direttori e/o coordinatori di sede, con il potere di emanare direttive ai direttori di sede per le specifiche mansioni ad essi affidate.

Risponde direttamente all'Ente Gestore

Requisiti: Laurea oltre ad esperienza specifica di Direzione, nell'area tecnico/pratica almeno quinquennale.

Art. 27 - 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, 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.

Quando il dipendente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli sarà 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.

Art. 28 - COLLEGIO DEI FORMATORI e Profilo professionale dei docenti

Il Collegio dei docenti o/e dei formatori, in piena autonomia e nel rispetto della libertà di insegnamento garantita a ciascun docente, formula la composizione delle classi e l'assegnazione dei docenti e dell'orario e dei giorni di lezione.

Il Collegio tiene conto della disponibilità e delle esigenze del singolo docente, nonché prende atto della variazione d'orario e del calendario delle lezioni poste in essere, preventivamente concordata con i colleghi, anche durante l'attuazione corsuale.

Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. Al Collegio competono tutte le attività di carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la programmazione del calendario corsuale.

TITOLO III – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 29 - Assunzione

L'assunzione avviene mediante contratto individuale di lavoro, viene effettuata di regola con contratto di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge e di quanto previsto dal presente CCNL, con le altre tipologie contrattuali previsti dalle vigenti leggi, tra cui il contratto a temine ed il contratto di collaborazione coordinata a progetto. L'assunzione deve risultare da atto scritto.

L'attribuzione di incarichi avviene a seguito domanda scritta, con cui l'interessato dichiara, oltre ai dati personali i titoli le esperienze effettuate con-

nesse al livello occupazionale cui aspira. All'atto dell'assunzione, effettuata dal responsabile legale dell'istituto, il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore, ai sensi del D.Lgs. 104/2022, sulle seguenti condizioni contrattuali:

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro, sede o domicilio del datore di lavoro;
- c) la durata del rapporto e tipo di contratto individuale;
- d) inquadramento, livello e qualifica;
- e) retribuzione ed elementi costitutivi; periodo di paga;
- f) orario di lavoro;
- g) riferimento al CCNL applicato.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del regolamento interno ove presente.

Relativamente alla durata della prova, alla retribuzione, alle ferie, al preavviso e all'orario di lavoro è ammesso il rinvio al contratto collettivo.

Il lavoratore dovrà presentare, all'atto dell'assunzione:

- carta d'identità o documento equipollente e codice fiscale;
- documentazione per gli assegni per nucleo familiare;
- ogni altro documento previsto dalle competenti autorità preposto al controllo delle attività corsuali e/o dalle leggi vigenti.

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

Art. 30 - Tirocinio - Stage - Volontariato

L'attività di tirocinio (o Stage) è attività formativa e non comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro.

Per la regolamentazione dello stage si rinvia a quanto previsto dalle leggi vigenti. Il tirocinio può essere:

- un momento di alternanza scuola – lavoro (tirocinio curriculare)
- un mezzo per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e per favorire l'occupazione (tirocinio non curriculare)

Non è consentito adibire il tirocinante ad attività lavorativa e tantomeno fargli assumere responsabilità dirette. Ai sensi della normativa vigente, gli elementi essenziali per instaurare un Tirocinio sono:

- Ente promotore (colui il quale promuove il tirocinio formativo)
- Ente ospitante (l'azienda presso la quale avviene il tirocinio)
- Tirocinante (il giovane stagista)
- Convenzione (contratto Ente promotore - Ente ospitante)
- Progetto formativo
- Coperture assicurative

Gli Enti che non perseguono fini di lucro e gli enti non-profit che applicano il presente contratto potranno utilizzare personale volontario, in coerenza con quanto previsto dalla Legge 266/91 per lo svolgimento di attività occasionale e/o saltuarie. Detto personale non può sostituire, in tutto o in parte, il personale necessario al normale funzionamento delle attività corsuali.

Art. 31-Periodo di prova

La durata del periodo di prova deve risultare dall'atto scritto e non può superare la durata:

Livello	Durata Periodo di prova
I e II	30 giorni
III	60 giorni
IV, V, VI e VII	180 giorni
VIII	200 giorni

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di una qualsiasi giornata lavorativa, con un preavviso di tre giorni.

In caso di malattia o infortunio la durata del periodo di prova è sospeso fino al raggiungimento dei limiti su indicati.

Art. 32 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per il personale delle istituzioni educative possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti.

Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

I criteri e le modalità, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, sono preventivamente comunicate alle organizzazioni sindacali.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili, previste nel D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili, fermando restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere entro i limiti dell'orario normale lo svolgimento di lavoro supplementare anche in ragione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con prestazione con orario giornaliero ridotto ed uniformemente distribuito su tutte le giornate lavorative (part-time orizzontale);
- b) con prestazione giornaliera piena solo in alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale);
- c) con prestazione limitata ad alcuni periodi dell'anno, determinati e prestabiliti (part-time ciclico), per un minimo lavorativo 8 mesi, per ogni anno formativo.
- d) con prestazione settimanale articolata per alcuni giorni a tempo pieno e per i rimanenti a tempo ridotto, ovvero alternando prestazioni settimanali e/o mensili prestabilite a tempo pieno con altre prestabilite a tempo ridotto (part-time misto).

Art.33 - Clausole flessibili ed elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

I Contratti di lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere, in applicazione di quanto previsto dall'art.6, c.4, del D.Lgs. n.81/2015, con specifico patto scritto, l'inserzione nel contratto di lavoro, anche nelle ipotesi di contrat-

to a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

- a. la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

- La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
- L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.
- È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente al ricorrere in una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, o in quelle di cui all'art.10, primo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300.
- La disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
- Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.
- Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una modifica della collocazione temporale saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la maggiorazione del 1,5% della quota oraria

La suddetta maggiorazione non si applica:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa; o qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro; o qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata

accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

- nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle ore settimanali, previste per la categoria contrattuale, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale.

Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 40% della prestazione lavorativa annua concordata.

In alternativa alla maggiorazione prevista dal presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi

sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 34 - FASCICOLO PERSONALE

L'Ente gestore predispone un fascicolo personale per ogni collaboratore dell'ente, dove vengono registrati e classificati, i documenti relativi al rapporto di lavoro. Vanno altresì documenti i provvedimenti relativi alla nomina, alla carriera, al trattamento economico, nonché lo stato di famiglia con le relative variazioni, i percorsi di aggiornamento e/o formazione e, limitatamente al periodo prescritto, eventuali disciplinari e quanto attiene al rapporto di lavoro con l'Ente.

Il personale ha l'obbligo di comunicare per iscritto alla Direzione di appartenenza le variazioni che avvengono nel suo stato di famiglia nonché il cambio di residenza.

Il dipendente può richiedere per iscritto copia degli atti che riguardano la sua carriera.

Art. 35- TRASFERIMENTO DI ISTITUZIONI FORMATIVE E DI RAMO D'AZIENDA

Qualora si configuri un trasferimento dell'attività, o parte di essa, ad altro ente gestore, secondo quanto disciplinato dall'art. 2112 c.c., il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali, territoriali ed aziendali, vigenti alla data del trasferimento, a meno che non siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 36 - Retribuzione mensile - Determinazione della quota giornaliera ed oraria

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

- paga base;
- scatti di anzianità
- eventuale super-minimo.

La retribuzione viene corrisposta entro il giorno 7 del mese successivo al mese di servizio.

La retribuzione annuale è composta di 12 mensilità più la tredicesima.

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

La quota giornalierae oraria viene determinata applicando i divisorì che sono indicati nell'allegato 1.

Per il personale docente la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento così come per le attività connesse al normale funzionamento dell'attività corsuale (test di accesso e di verifica, correzioni di elaborati, compiti, attività didattiche organizzate dal docente stesso per valutazione d'ingresso, in itinere ed ex post).

Per il personale con contratto parasubordinato la retribuzione non potrà essere inferiore a quella prevista per il personale dipendente di pari al profilo di professionalità, ma rapportato ad essa.

Al personale in forza presso lo stesso ente gestore, verrà corrisposto uno scatto di anzianità per ogni quadriennio, desumibile dall'allegato 1.-

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.

Gli aumentigli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Possono essere assorbiti ledifferenze della retribuzione erogata, rispetto

a quello tabellare del presente CCNL, connessi alla variazione del contratto di lavoro collettivo precedentemente scelto ed applicato dal datore di lavoro. Sono riassorbibili, in ogni caso le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore qualunque sia il titolo da cui esse derivano, a seguito di rinnovi del Contratto collettivo di lavoro.

Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come “assegno ad personam”.

Art. 37 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore deve risultare da apposito prospetto paga nel quale devono essere specificato, oltre alle generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di riferimento della retribuzione, l'importo della stessa e gli elementi dei quali si compone nonché delle ritenute effettuate.

Art. 38 - Tredicesima mensilità

In occasione delle festività natalizie verrà corrisposto al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto entro il 24 dicembre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di tredicesima per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'ente.

Art. 39 - Livelli retributivi

Ai livelli di inquadramento definiti dalla classificazione del personale corrisponde la paga base riportata nella “Tabella 1” allegata, parte integrante del presente CCNL

Art. 40- Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza è inglobata nella paga base.

Art. 41 - Compensi aggiuntivi

I compensi aggiuntivi, tra i quali l'indennità di cassa ed il compenso per i componenti delle Commissioni di valutazione, degli Esami o di Certificazione di fine corso, sono quelli riportati nell'allegato 1.

Art. 42 - Trasferte - Lavoro fuori sede

Alla stipula del contratto individuale di lavoro viene definito il luogo di

lavoro, che può essere modificato dal datore di lavoro nel corso del rapporto. Il datore di lavoro ha la facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza o fuori dai confini del Comune, in cui svolgono normalmente la loro attività, avranno diritto al trattamento economico per “prestazioni di lavoro fuori sede ed al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in misura da convenirsi preventivamente fra le parti, in base a nota documentata e, comunque, nei limiti della normalità. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno unitamente all’indennità prevista dall’allegato 1.

In caso di trasferte di durata superiore al mese, ovvero effettuate con carattere di abitualità l’indennità verrà ridotta del 10%.

Art. 43 - Sostituzione di lavoratori assenti

La supplenza, nei casi consentiti dalla legge e dal presente contratto, si traduce nella facoltà dell’Ente gestore a procedere in un’assunzione a tempo determinato per il tempo necessario a supplirne la carenza, con conseguente applicazione della normativa di legge in materia.

Art. 44 - Supplenze personale docente/formatore

Nell’ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente contratto, l’istituto può incaricare nuovo personale per il tempo necessario per supplire alla carenza dell’organico.

Art. 45 - Allineamento contrattuale

I lavoratori precedentemente assunti con altro CCNL, saranno nuovamente inquadrati in base all’effettiva mansione svolta, con riferimento alla “del personale” prevista dall’art.22, rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione.

L’applicazione del presente CCNL non potrà determinare, una retribuzione inferiore a quella lorda annuale spettante prima del passaggio al CCNL FIDEF, conseguentemente detta retribuzione lorda dovrà rimanere invariata, con l’eventuale erogazione di un “superminimo assorbibile ad personam”, che verrà quantizzato fino a concorrenza dell’importo della retribuzione annua, precedentemente spettante, fatto salvo eventuali ulteriori previsioni migliorative.

Il “superminimo” ad persona, riconosciuto al lavoratore in busta paga è un aumento ad personam che viene concordato tra datore di lavoro e lavoratore,

o come integrazione successiva all'applicazione di un diverso contratto di lavoro di categoria.

Detto superminimo, quale ulteriore elemento della retribuzione fissa e continuativa è assorbibile da futuri scatti di anzianità oppure, quando il lavoratore passa ad una qualifica superiore o a seguito di rinnovo contrattuale collettivo. L'assorbibilità non deve comportare che la retribuzione complessiva di fatto sia inferiore.

Il superminimo è imponibile sia fiscale che contributivo, incide sulla determinazione della paga oraria per il calcolo del lavoro straordinario, delle ferie, dei permessi, della tredicesima e degli altri elementi retributivi calcolati sulla paga base oraria

TITOLO V DURATA DEL LAVORO

Art. 46 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di funzionamento e d'apertura all'utenza, consiste nell'anticiparne o posticiparne l'entrata e l'uscita dell'utenza stessa, distribuendolo anche in cinque giornate lavorative secondo: le necessità connesse al piano dell'offerta corsuale, l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la fruibilità dei servizi ed in ragione delle esigenze dell'utenza.

Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi ai posti di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno della sede e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

L'orario di lavoro ordinario è quello previsto all'atto dell'assunzione e deve intendersi per una applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero.

L'orario contrattuale ha un massimo:

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

b) per personale Docente/Formatore l’orario settimanale è di ore 32, articolate in ore di insegnamento e dalle attività connesse, concordate con l’Ente Gestore.

La settimana lavorativa va dal lunedì al sabato. Per lavoro effettivo si intende un’applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo, ai fini del superamento dei limiti di durata della prestazione (vedi art. 8 c.3 D.Lgs. 66/2003), le soste durante il lavoro superiore a 10 minuti, nonché quelle comprese tra l’inizio e la fine dell’orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all’interno che all’esterno dell’istituto.

Qualora il turno ecceda le ore 22:00, ogni ora eccedente sarà considerata lavoro straordinario e notturno. Del pari se esso cade in una giornata festiva, sarà considerato lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore dipendente, durante l’orario di lavoro non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall’istituto senza esserne autorizzato; il trattenersi nell’ambiente di lavoro per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, non è computabile nel calcolo del lavoro effettivo. Nel rispetto delle disposizioni sull’orario di servizio e sull’orario di apertura al pubblico, l’articolazione dell’orario di lavoro della struttura è definita dal direttore in relazione alle esigenze organizzative dei servizi. Eventuali variazioni dell’articolazione dell’orario di lavoro in corso d’anno sono di norma di competenza del Direttore o, in sua assenza, da persona delegata dall’ente gestore.

E’ facoltà dell’Ente gestore modificare l’orario di lavoro laddove vi siano giustificate ragioni organizzative. Le variazioni dell’orario di lavoro individuale divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno un giorno prima della variazione.

Nei limiti previsti dell’organizzazione corsuale, l’orario delle lezioni consentirà ai docenti un giorno di riposo infrasettimanale.

L'ora di lezione corrisponde a 60 minuti. Eventuale ora di lezione, se di durata inferiore viene calcolata proporzionalmente ai fini della retribuzione.

Potenziamento orario – È facoltà dell'istituto richiedere al personale docente un potenziamento dell'orario, non superiore al 30% dell'orario settimanale.

È dovuto il trattamento economico previsto per il lavoro straordinario, solo nel caso in cui il personale docente superi il monte ore annuo.

Alle ore destinate ad altre attività diverse della docenza viene attribuito un compenso aggiuntivo vengono stabilite dalla tabella di cui all'allegato 1 (Compresi aggiuntivi).

Art. 47 - Orario multi periodale “Banca delle ore”- Clausole elastiche

Orario multi periodale e “Banca delle ore” - In considerazione della peculiarità propria del comparto, le Parti riconoscono che l'orario settimanale, può essere superato in particolari periodi dell'anno e recuperato in altri periodi, il numero massimo di settimane durante le quali è possibile il superamento dell'orario è di 22 settimane, fino a 48 ore settimanali, con recupero tramite un minor orario osservato in altre settimane, a fronte della normale retribuzione, erogata sia nel periodo di maggior orario che in quello di recupero dell'orario stesso. Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o con permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Tutte le tipologie di lavoro eccedente l'orario di lavoro settimanale, potranno confluire nella Banca delle Ore 1

La fruizione delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore in via preventiva con almeno due giorni di anticipo, ovvero con

programmazione di periodi di ridotta prestazione lavorativa.

Ai fini dei diritti di precedenza, fà fede la data della richiesta. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata e nel periodo di maggiore intensità lavorativa.

In caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore, il datore di lavoro potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altritrattamenti aziendali in atto in materia di riduzione permessi e ferie.

A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 48 - Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero deve essere fruito in modoconsecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (art. 7 D.Lgs. 66/2003), fermo restando la durata normale dell'orario settimanale.

Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

Art. 49- Pause

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

Art. 50 - Lavoro suppletivo e straordinario

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito dall'art. 3 del D.Lgs. 66/2003.

Sono considerate ore di lavoro suppletive quelle di potenziamento dell'orario fino al raggiungimento del monte ore annuo previste per il tempo pieno.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con una maggiorazione del 20%.

E' considerato quali ore di lavoro straordinario, quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, esse verranno retribuite con la maggiorazione 20% (venti per cento) da applicare sulla quota oraria della retribuzione oraria globale di fatto della normale retribuzione.

Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 30% (trenta percento).

Le ore di lavoro prestate per la notte - intendendosi quelle effettuate dalle ore 22 alle 7 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto con la maggiorazione del 35% (trentacinque per cento).

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 %.

In alternativa alla maggiorazione prevista per il lavoro straordinario e supplementare, possono essere concordati riposi compensativi.

Art. 51- Ferie

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate a effettive prestazioni di servizio. È riconosciuto un periodo annua-

le di ferie retribuite pari a 26 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. Possono essere godute anche in modo frazionato.

Il periodo di ferie viene stabilito tenendo conto delle esigenze delle attività corsuali, della stagionalità e degli interessi del prestatore. Il periodo di inattività della scuola o di sospensione dei corsi è computato come ferie.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, su richiesta del dipendente, previa autorizzazione, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Art. 52- Festività

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

1 gennaio - Capodanno

6 gennaio - Epifania

25 aprile - Anniversario della Liberazione

Lunedì di Pasqua

1 maggio - Festa del Lavoro

2 giugno - Festa della Repubblica

15 agosto - Assunzione della Madonna

1 novembre - Ognissanti

8 dicembre - Immacolata Concezione

25 dicembre - Natale

26 dicembre - S. Stefano

Santo Patrono.

Festività sopprese - Sono previsti 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di altrettante festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno accademico.

Art. 53- Riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il personale ha diritto al riposo settimanale pari a 24 ore. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato. Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica.

TITOLO VI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54 - Assenze per malattia

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

A) Periodo di comporto

Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 180 giorni, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento dei 6 mesi il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di certificato medico.

In tal caso il lavoratore dovrà presentare la richiesta almeno 30 giorni prima della scadenza. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto;

Il mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno, dovute anche ad eventi morbosì diversi. In tal caso il datore di lavoro potrà informare il lavoratore del termine del periodo di comporto. Nel computo delle assenze massime nell'arco dei 3 anni, non sono considerate le aspettative non retribuite di cui al precedente comma. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati e facoltà dell'Ente gestore di risolvere il rapporto di lavoro.

ro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.

B) Lavoratori affetti da patologie oncologiche

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

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

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

C) Trattamento economico - Fermo restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia e di infortunio, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della normale retribuzione mensile netta del mese precedente la malattia per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, salvo il caso di aspettativa richiesta dal dipendente di cui al presente articolo. Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni solari i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia e facoltà della Direzione verificare lo stato e la durata della malattia.

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

Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie direperibilità secondo quanto stabilito dalle norme emanate dall'INPS.

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

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattiarelativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza persottoporsi alle terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo.

Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

Infortunio sul lavoro

I datori di lavoro sono obbligati ad assicurare contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali tutti i lavoratori dipendenti che si vengono a trovare nelle condizioni previste dall'art. 1 D.P.R. 1124/65. L'obbligo è esteso anche ai lavoratori autonomi, con contratto di collaborazione coordinate e continuativa, autonomi ed atipici.

Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, secondo le disposizioni contenute nel D.Lgs. 38/2000 e successive modificazioni, sono tutelati contro l'infortunio e le malattie professionali attraverso gli strumenti e i provvedimenti introdotti dalla normativavigente.

Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli sia accaduto, anche se di lieve entità, all'istituto affinché lo stesso possa procedere con le procedure del caso.

Il lavoratore deve fornire all'istituto idonea documentazione medica attestante l'inizio, la continuazione e la guarigione dall'infortunio.

Per coloro che subiscono un infortunio che determina una inabilità temporanea è corrisposta un'indennità dall'INAIL secondo le percentuali che seguono (Art. 68 D.P.R. 1124/65);

- a) dal 4° al 90° giorno: il 60% della retribuzione media giornaliera;
- b) dal 91° giorno alla guarigione: il 75% della retribuzione media giornaliera.

Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 73 D.P.R. 1124/65, è tenuto a corrispondere al lavoratore infortunato assente la seguente retribuzione;

- a) giorno dell'infortunio: 100% della retribuzione;
- b) 3 giorni successivi: 60% della retribuzione;

c) festività cadente nel periodo dell'infortunio: integrazione dell'indennità INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Relativamente al trattamento economico e normativo per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge e, in particolare, al D.P.R. 1124/65 e successive modificazioni.

Art. 55 Aspettativa non retribuita per malattia o infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati , la conservazione del posto è fissata nel periodo massimo di giorni 180 (centottanta), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

Ai lavoratori affetti dalle particolari malattie la conservazione dei posto fissata nel periodo massimo di 270 (duocentosettanta) giorni, determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti sarà prolungata. a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 8 (otto) mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdere della malattia debitamente certificata.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del centottantesimo» giorno di assenza per malattia o infortunio e sottoscrivere espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

Art. 56- Congedo matrimoniale

Il personale dell'ente ha diritto ad un periodo di congedo straordinario di 15 giorni consecutivi per contrarre matrimonio.

Durante il congedo l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio, con diritto alla normale retribuzione.

La fruizione del periodo di congedo deve essere richiesta dal lavoratore con un preavviso di 30 giorni.

Art. 57- Tutela della maternità e della paternità

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

Art. 58- Permessi per lavoratori invalidi

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

Art. 59- Aspettative e Permessi aggiornamento Professionale e Culturale

Ai docenti-formatori è consentito di usufruire di periodi di aspettativa non retribuita, per aggiornamento culturale e professionale, nonché per effettuare stage o prestazioni lavorative in Italia ed all'estero al fine di ampliare e correlare le conoscenza all'evoluzione della propria materia di insegnamento, fatto salvo le esigenze delle attività corsuali dell'Ente da cui dipendono e di cui l'Ente si riserva di verificarne l'inerenza. Durante detti periodi si ha diritto solo alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 60 - Congedi e Aspettativa non retribuita

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche o sindacali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato

Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, comma 2 della legge n. 53/2000.

I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia.

Art. 61- Congedi per la Formazione

In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'art. 5, della legge 8 marzo 2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui

all'art. 10 della legge 20.5.1970 n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno quattro anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato.

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere dal datore di lavoro. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.

Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

- 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

L'ente fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi.

L'istituto, ai sensi della disciplina di legge, può non accettare la richiesta ovvero richiederne il differimento per comprovate esigenze organizzative. Per la fruizione del congedo il lavoratore è tenuto addare un preavviso di 60 giorni.

Art. 62 - Formazione continua ed apprendistato non formale

I congedi per la formazione continuativa sono tesi a favorire la crescita professionale dei lavoratori. Il lavoratore ha diritto nel periodo di inattività corsuale ad un congedo per la formazione continua pari a 50 ore nel triennio.

Ne può usufruire un dipendente nelle strutture fino a 25 dipendenti e il criterio di scelta è quello dell'anzianità. La fruizione del congedo è subordinata alla richiesta da parte del lavoratore con preavvisodi 30 giorni. L'Ente può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

L'Ente si riserva di verificare la congruità del percorso formativo con l'attività istituzionale.

La formazione per i docenti/formatori, e del personale non docente, deve

essere pertinente alla materia insegnata.

Nel quadro delle intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Interprofessionali (Legge 388/2000 e s.m.i.) finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni o successivi protocolli d'intesa, i datori di lavoro prediligeranno l'adesione al Fondo
..... o al Fondo

Art. 63 - Concedi e Permessi per handicap

Si richiamano le disposizioni di cui al D. Lgs 151 del 2011 e della legge 104/92.

Art. 64 - Permessi elettorali

I lavoratori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, in occasione di tutte le consultazioni elettorali e referendarie in applicazione di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Art. 65 - Parità e Tutela dei Lavoratori

Tutela delle lavoratrici madri - Per le lavoratrici, o i lavoratori che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano l'altro genitore all'interno del nucleo familiare convivente, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

Pari Opportunità - In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'accesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

L'Ente gestore si adopererà per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

L'Ente gestore favorirà l'utilizzazione da parte di lavoratori stranieri per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basica della lingua italiana, nella programmazione delle ferie, favorirà il raggruppa-

mento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

Art. 66 - Dichiarazione dello stato di crisi

1. L'Ente gestore, sulla base di indicatori economico-finanziari da cui emerge un andamento negativo o involutivo dell'attività, può dichiarare lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d), della legge n. 142 del 2001, derivante da:

- a) contrazione o sospensione dell'attività conseguente ad eventi transitori non imputabili alla gestione;
- b) situazioni temporanee di mercato;
- c) crisi economiche settoriali e locali;
- d) carenza di liquidità finanziaria connessa al ritardato o al mancato introito ed incasso di crediti maturati.

Art. 67 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

Il lavoratore dipendente deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza, in particolare deve:

1. osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità, svolgere tutti i compiti assegnati, nel rispetto delle norme del presente CCNL e degli accordi, con la massima diligenza ed assiduità

2. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della Azienda, evitando di propagare notizie riguardanti l'Azienda stessa; rispetto alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'Azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.

3. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico, che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'Azienda;

4. evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo autorizzazione dell'Azienda stessa o che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;

5. rispettare, ove prescritto, l'obbligo di indossare la divisa o gli indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, debita-

mente forniti dall’Azienda;

6. rispettare le disposizioni aziendali. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a. ammonizione verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore all’importo di quattro ore di retribuzione base;
- d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e. licenziamento individuale.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l’addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

L’eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell’Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato di cui all’art.7 della Legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dal presente CCNL, ferma restando la facoltà di adire l’autorità giudiziaria.

Le Parti sociali stipulanti stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l’importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all’adozione del provvedimento disciplinare,

secondo i criteri fissati dall' Ente Bilaterale. A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:

- a. esegua il lavoro assegnatogli con negligenza;
- b. ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- c. si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- d. non comunichi all'azienda il mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

In via esemplificativa, incorre nella sospensione dal lavoro e della retribuzione il lavoratore che:

- a. si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;
- b. provochi un danno, con provata responsabilità a suo carico, alle cose ricevute in dotazione ed uso;
- c. sia recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, fatta eccezione per il caso dell'assenza ingiustificata.

Incorre nel licenziamento disciplinare il lavoratore che:

- a. si assenti ingiustificatamente oltre tre giorni nell'anno solare;
- b. commetta recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- c. commetta violazione delle norme di legge circa la sicurezza sul lavoro;
- d. commetta infrazioni in tema di concorrenza, violazione del segreto d'ufficio;
- e. effettui, in concorrenza con l'attività dell'azienda, lavoro per conto proprio o di terzi, durante o fuori dell'orario di lavoro;
- f. sia recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

Il licenziamento per giusta causa esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le norme sopra indicate sono portate a conoscenza del lavoratore mediante il presente CCNL, quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere riportate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo

accessibile a tutti al fine di rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.

Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare la lista delle esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze delle aziende o quando esse non siano chiaramente identificabili tra quelle richiamate dal presente articolo. L'azienda che intende adeguare o implementare la lista in questione, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione delle mancanze disciplinari.

TITOLO VII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 68 - Licenziamento e dimissioni

Le parti non possono recedere dal rapporto a tempo indeterminato senza preavviso, salvo casi di risoluzione per giusta causa ex art. 2119 c.c.. Il licenziamento del lavoratore, quando ricorrono gli estremi della Legge n. 604/1966 e della Legge n. 300/70 (azienda con più di 15 dipendenti), non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo.

L'onere della prova di sussistenza di giusta causa o giustificato motivo spetta all'Ente.

A prescindere dalle motivazioni, il licenziamento intimato alla lavoratrice-madre durante il periodo assistito per la gestazione o il puerperio è nullo.

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

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

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicate per iscritto, in conformità alla disciplina vigente in materia.

Il rapporto si intende risolto alla fine del 65° anno di età. Se Il personale

dell'ente non ha maturato l'anzianità richiesta per il minimo della pensione può rimanere in servizio, previa richiesta espressa da presentare almeno 6 mesi prima, non oltre il 70° anno di età.

Art. 69 - Licenziamento

Il licenziamento del dipendente non può avvenire che per giusta causa e/o giustificato.

La comunicazione del licenziamento deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

Rientrano tra le ragioni giustificative del licenziamento, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) cessazione dell'attività;
- b) riduzione dell'attività o del personale o interruzione per cause involontarie per oltre tre mesi;
- c) cessazione d'azienda o cambio d'attività;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente, violazione degli obblighi di correttezza e buona fede nonché dell'obbligo di non concorrenza, impartire ripetizioni private agli alunni dell'istituto, gestire e coordinare l'attività didattica in scuole concorrenti;
- e) gravi atti contrari alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo nonché atti in grave contrasto con la funzione svolta;
- f) condanna penale per la quale è disposta l'interdizione dai pubblici uffici;
- g) trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;
- h) azioni o comportamenti reiterati e contrari al Regolamento Interno nonché violazione dei doveri del dipendente che causino reali disservizi o danni all'Istituto, dopo (3) tre richiami comunicati con raccomandata A.R.;
- i) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato;
- j) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro;
- k) superamento del periodo di comporto;
- l) in caso di eccessiva morbilità, costituita da una pluralità di eventi mor-

bosi intermittenti reiterati, tali da creare un reale disservizio al regolare funzionamento dell'istituto o frazionamenti dell'attività didattica che la rendono di fatto discontinua o non proficua;

- m) inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;
- n) false dichiarazioni anche per quanto concerne i titoli posseduti, le assenze per malattia, congedi, permessi, etc.;
- o) inosservanza degli orari stabiliti e concordati, ripetuti ritardi non giustificati e/o mancati impegni
- p) azioni o comportamenti ripetuti che provochino un danno o un disservizio all'istituto e per i quali il personale dell'ente ha già ricevuto tre richiami scritti;
- q) reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione;
- r) mancanze dei requisiti e dei titoli richiesti.

Art. 70 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	VI e VII livello	IV e V livello	II e III livello	I livello
fino a 3 anni	2 mesi	1 mesi e 15 giorni	10 giorni	7 giorni
oltre 3 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retrì-

buzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 71- Trattamento dl fine rapporto

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto come previsto dalla Legge 297 del 29/5/82.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 2120 del Civile, si considerino per la determinazione della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) le retribuzioni dovute ai dipendenti ad esclusione delle seguenti:

- indennità di trasferimento;
- somma forfetaria e rimborsi di missione
- compensi di natura per la quota non assoggettata a contribuzione;
- retribuzione sostitutiva di ferie e recuperi non goduti;
- assegni per il nucleo familiare.

Con specifici accordi potranno essere individuati i compensi per le attività diverse escluse dall'applicazione del presente articolo.

Le anticipazioni sul T.F.R. sono concesse con le modalità di cui all'allegato regolamento (allegato 6).

Art.72 - Restituzione dei documenti di lavoro.

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

- a) modello unico del dipendente (CUD), su richiesta;
- b) certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
- c) eventuale certificazione di licenziamento anche valevole ai fini per l'indennità di disoccupazione;
- d) documenti relativi agli assegni familiari;
- e) quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

Art. 73 - Tentativo obbligatorio di conciliazione.

In caso di controversie ai sensi degli artt. 409, 410, 412 e ss. CPC, così come modificati e integrati dal D.lgs. n. 80/98, le Parti dovranno esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Commissione di conciliazione dell'Ente Bilaterale – Sindacale e/o amministrativa presso la Direzione Provinciale del Lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

Art. 74- Semplificazione amministrativa e tutela della privacy

Gli enti sono tenute a compiere gli atti formali necessari per eliminare fiscalità burocratiche che possano aggravare l'adempimento degli obblighi dei dipendenti, nonché per dare completa attuazione alle vigenti disposizioni in materia di semplificazione amministrativa e autocertificazione.

Gli enti sono tenuti, altresì, alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne le certificazioni mediche e l'accesso ai fascicoli personali.

Art. 75 - Ente Bilaterale

Le parti convengono di definire ed aggiornare lo statuto ed il regolamento dell'Ente bilaterale, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano di partecipare alle attività dell'ente bilaterale del comparto, per le proprie finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto atipico, co co co , a tempo determinato e contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complemen-

tari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;

- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale.
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali e promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Art. 76 - FINANZIAMENTO DELL'ENTE BILATERALE

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui a carico delle aziende per il 60% ed a carico dei lavoratori il restante 40%. La misura del contributo da destinare all'Ente bilaterale, verrà determinato con accordo tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi all'applicazione del presente CCNL, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari alla quota a carico dell'azienda. Tale

elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto". Detto trattamento economico verrà erogato solo se è avvenuta la costituzione dell'Ente Bilaterale.

Nelle more di costituzione della costituzione o della sua operatività, non dovrà essere corrisposta la indennità sostitutiva di cui al precedente comma.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL.

Art. 77 - CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE.

Viene determinato a carico dei Datori di lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad 0,10% della paga di fatto mensile, a copertura dei costi connessi alla costituzione ed alla gestione del presente sistema contrattuale.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le istruzioni fornite dalle Associazioni firmatarie.

Art. 78 - FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Al fine di garantire una adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori le parti costituiranno un apposito Fondo Interprofessionale per la formazione continua in attuazione dell'art. 118 Legge 388/2000.

Nelle more di costituzione della costituzione del Fondo e della sua operatività, il Fondo di pertinenza sarà quello costituito già da Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro che i firmatari del presente C.C.N.L. individueranno di comune accordo.

Art. 79 - PATRONATI

Gli istituti di patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente contratto, hanno diritto di svolgere la loro attivi all'interno della Istituzione

Gli operatori dei patronati, muniti di documento di riconoscimento, hanno l'obbligo di concordate Le modalità di svolgimento della loro attività, senza che rechi pregiudizio alla normale attività dell'istituzione ospita

Art. 80- LEGISLAZIONE NAZIONALE

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Contratto, le parti rimandano alla vigente legislazione nazionale.

Art. 81- Allegati

I seguenti documenti, allegati al presente contratto, sono parte integrante dello stesso.

Allegati

- POSIZIONI RETRIBUTIVE -TABELLE (ALLEGATO 1)
- CODICE DISCIPLINARE INTERNO (ALLEGATO 2)
- CODICE DI UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI (ALLEGATO N. 3).
- CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE (ALLEGATO.N. 4)
- ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (ALLEGATO N. 5)
- COLLEGIO DEI DOCENTI/FORMATORI (ALLEGATO N. 6)
- CORSI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO (ALLEGATO 7).

Le parti ribadiscono la convinzione che il settore debba costituire sistema governato sia dalle norme contrattuali che dalle vigenti normative di legge.

A tal fine individuano nei contratti di riallineamento, lo strumento più idoneo per adeguare le retribuzioni e le normative contrattuali, evidenziano che qualora ne sorga la necessità, di giungere in tempi brevi alla definizione di specifici accordi da allegare, quali parti integranti, al presente C.C.N.L.

Allegato 1

Tabelle Retributive

Tabella 1 - POSIZIONI RETRIBUTIVE

Livello	QUALIFICA	RETRIBUZIONE TABELLARE mensile dal 01.09.2022
I	OPERATORE TECNICO-AUSILIARIO	1.350,00
II	OPERATORE DI SEGRETERIA OPERATORE TECNICO	1.400,00
III	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO ASSISTENTE ORGANIZZATIVO ASSISTENTE TECNICO DI LABORATORIO	1.430,00
IV	OPERATORE TECNICO DEI SERVIZI DOCENTE TECNICO DI LABORATORIO	1.530,00
V	RESPONSABILE AMMINISTRATIVO/ORGANIZZATIVO ADDETTO RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE FORMATORE/DOCENTE FORMATORE TUTOR DOCENTE CON COORDINAMENTO DIDATTICO	1.750,00
VI s/A	DOCENTE/FORMATORE ESPERTO DI SOLUZIONI PER FORMAZIONE A DISTANZA FORMATORE/DOCENTE ORIENTATORE PROGETTISTA DEI CORSI	1.820,00
VI s/B	DOCENTE CON COORDINAMENTO DIDATTICO	1.900,00
VII	QUADRO DI DIREZIONE - DIRETTORE	2.000,00
VIII	DIRETTORE CON RESPONSABILITÀ DI PIU SEDI OPERATIVE	2.350,00

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

La quota oraria viene determinata dividendo la retribuzione mensile per il divisore di riferimento alle ore settimanali di lavoro, del livello corrispondente.

Divisore	Ore settimanali	Livelli
173	40	Tutti i livelli a eccezione di quelli sottoindicati
139	32	IV - DOCENTE TECNICO DI LABORATORIO V° - DOCENTE/ FORMATORE V° - FORMATORE TUTOR VI° -FORMATORE/DOCENTE ORIENTATORE VIIs/A°- DOCENTE/ FORMATORE ESPERTO SOLU- ZIONI PER FORMAZIONE A DISTANZA VIIs/A° - PROGETTISTA DI PERCORSI DIDATTICI VIIs/B°- DOCENTE CON COORDNAMENTO DIDAT- TICO

Per dipendenti a tempo parziale, la paga oraria si ottiene con la seguente formula:

(173:40 = X: numero ore settimanale contrattuale)

Indennità di Anzianità

Oltre alla retribuzione, di cui alla precedente tabella 1), è prevista la Progressione Economica Individuale, sulla base della anzianità maturata presso lo stesso Ente gestore, che si realizza con l'applicazione di 4 incrementi retributivi quadriennali, il cui valore unitario è stabilito nella tabella 3.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si matura.

Tabella 3 - VALORI ECONOMICI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE

Livello	Incremento mensile (euro)
I	23,00
II	25,00
III	28,00
IV	30,00
V	40,00
VI s/A e s/B	45,00
VII	55,00
VIII	65,00

In caso di passaggio di livello il trattamento economico maturato è riassorbito nel nuovo livello. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore a quello previsto dal nuovo livello, il lavoratore conserva la differenza retributiva che sarà assorbita con l'acquisizione di successivi incrementi salariali stabili maturati nel nuovo.

**TABELLA RIFERIMENTO RETRIBUTIVA
dei CO CO.CO e dei LAVORATORI AUTONOMI - Legge n.81/2017
e delle PROFESSIONI INTELLETTUALI**

Il riferimento retributivo per i collaboratori Co.Co.Co., di Lavoro Autonomo e delle Professioni Intellettuali è quello della paga oraria oltre oneri riflessi (13°, ferie, Tfr, ecc.), corrispondente a quello del livello del personale dipendente che svolgono mansioni analoghe.

Livello	RIFERIMENTO / PAGA ORARIA MINIMA (EURO)	DAL 1 SETTEMBRE 2024 AUMENTO TABELLA
IV	13,60	14,00
V	15,45	15,60

La predetta tabella di riferimento è valida per tutte le altre ipotesi contrattuali con rapporto di lavoro atipico, Co.Co.Co. e di Lavoro Autonomo.

COMPENSI AGGIUNTIVI

Tabella Computo Ore docenti per attività diversa dell'insegnamento.

Ai fini contrattuali il calcolo delle ore non dedicate alle attività di docenza per il computo delle ore di servizio previsto, vanno a definirsi con la modalità previste dall'art. 18 "Monte Ore" attribuendo, a ciascuna tipologia di impegno, il parametro di riferimento ai fine della quantizzazione dell'ora prevista di impegno ora docenza.

Ne consegue che ogni ora di servizio effettuato con mansioni, come riportate alla colonna 1, è pari ad un ora di insegnamento effettivo calcolato ai fini retributivi e contrattuali (col.2).

COL. 1 TIPOLOGIA DI IMPEGNO LAVORATIVO	COL. 2 CORRISPONDENZA A ORE EFFETTIVE DI INSEGNAMENTO
Commissione Esami - Esaminatore	1,50
Commissione Esami – Vigilatore	1,00
Spostamento fuori sede - tragitto	0,50
Test d'ingresso - Valutazione Studenti	0,60
Partecipazione a riunioni	0,50

(*) La retribuzione corrispondente alle ore di cui alla tab 2, potranno essere sostituite con pari ore in permessi retribuiti o retribuite come ore di docenza effettuate.

La contrattazione aziendale o territoriale potrà individuare altra tipologia di impegno, a fronte di particolari esigenze.

Indennità di Cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% della paga base nazionale.

Prestazione di lavoro fuori sede

Viene riconosciuto per prestazione lavorative fuori sede una indennità pari a ½ ora di lavoro per ogni spostamento. Detta indennità, compatibilmente con esigenze didattiche, può essere sostituita con permessi retribuiti.

Docente con coordinamento didattico - In sostituzione della figura del Direttore della U.O. il coordinamento didattico è affidato ad un "formatore-docente", con inquadramento nel livello contrattuale VI s/B, con riduzione dell'orario di docenza fino al 50%. Lo stesso manterrà il "livello V" di inquadramento verrà riconosciuta, per il periodo interessato la retribuzione prevista per il livello VI s/B

Commissioni esami - personale docente impegnato quale:

Esaminatore agli esami di Certificazione (Enti certificatori esterni). Ai docenti dei corsi verrà riconosciuta per ogni ora effettuata la retribuzione pari a due ore della paga oraria, prevista per il V livello.

Vigilatore spetta, per ogni ora effettuata, la retribuzione contrattualmente prevista dal livello V, pari ad un ora e mezza.

Le predette retribuzioni potranno essere sostituite con pari ore in permessi retribuiti o conteggiate come ore effettuate.

Ai **Membri esterni**, incaricati quali componenti di Commissione di Valutazione e/o Certificazione di fine corso, è dovuto un compenso di euro 30,00 (trenta) lordo, per ogni giorno di effettiva presenza.

Ai predetti, qualora non sia riconosciuto un compenso dall'ente da cui sono delegati, è dovuto un gettone non inferiore ad euro 60,00 (sessanta) per ogni giorno di effettiva presenza.

Allegato n. 2 **CODICE DISCIPLINARE**

Doveri del lavoratore - Il personale dipendente ha l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro. In particolare, è fatto obbligo a tutti i lavoratori di:

- collaborare con diligenza rispettando le norme del presente Contratto;
- osservare l'orario di servizio, se previsto;
- mantenere il segreto d'ufficio;

- esplicare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- attenersi alle disposizioni impartite inerenti all'espletamento delle proprie funzioni;
- vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale addetto, ove si abbia tale responsabilità;
- non svolgere in orari di lavoro attività estranee al servizio;
- non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- non utilizzare beni e strumenti affidati per finalità diverse da quelle istituzionali;
- non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'attività lavorativa;
- osservare quanto stabilito in tema di sicurezza e ambienti di lavoro;
- usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli;
- segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il 2° giorno, salvo il caso di comprovato impedimento;
- nei periodi di assenza per malattia o infortunio non assumere comportamenti che possano ritardare o compromettere il recupero psico-fisico;
- mantenere nei rapporti interpersonali una condotta improntata a principi di correttezza e lealtà, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- nei rapporti con l'utente, fornire le informazioni strettamente di propria competenza;
- comunicare tempestivamente qualsiasi variazione del domicilio o della residenza.

Le infrazioni alle norme del Contratto possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo legge;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6

giorni di effettivo lavoro;

- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

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 personale dovrà far pervenire le proprie giustificazioni, detto termine non potrà essere inferiore a 5 giorni.

Il personale dell'ente potrà farsi assistere dalla OO.SS. cui conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 giorni dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

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

Iprovvedimenti 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.

Allegato n. 3

CODICE DI UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI

1) Il Personal Computer è uno strumento di lavoro e ognuno è responsabile delle dotazioni informatiche ricevute in dotazione.

2) Non è consentito all'utente modificare le caratteristiche hardware e software impostate sul PC, salvo previa autorizzazione esplicita da parte del responsabile sistemista.

3) Le informazioni archiviate informaticamente devono essere esclusivamente quelle previste dalla legge o necessario all'attività lavorativa.

4) L'accesso alla rete dell'Ente e a quella Internet, avviene esclusivamente tramite password personale; l'utente è tenuto a conservare nella massima segretezza la parola di accesso alla rete ed ai sistemi e a scollegarsi da essi in caso di allontanamento temporaneo.

5) Non è consentita l'installazione di programmi diversi da quelli autorizzati dal Sistema Informativo dell'ente'

6) Non è consentita la riproduzione o la duplicazione di programmi informatici ai sensi dalle L. n. 128 del 21.05.2004.

7) E' in ogni caso vietato il download di file che non siano strettamente inerenti alle esigenze lavorativa o la connessione condivisa con altri utenti, così come La partecipazione a community virtuali (forum di discussioni, chat ecc.).

8) E' assolutamente proibita la navigazione in Internet per motivi diversi da quelli strettamente legali all'attività lavorativa stessa.

9) L'accesso ai siti WEB è ammesso esclusivamente solo nell'ambito di quelli specificati nell'ambito del Menù Preferiti.

10) L'accesso ai predetti siti Internet potrà avvenire anche per ragioni non legate all'attività lavorativa, purché al di fuori dell'orario di lavoro.

11) L'utilizzo della posta elettronica per corrispondenza personale è ammessa entro ragionevoli limiti di tempo e solo in casi strettamente necessari.

12) Non è in ogni caso consentito l'accesso ad Internet e alla posta elettronica da parte di quei lavoratori non autorizzati all'utilizzo di tali strumenti informatici.

14) L'Ente si riserva la facoltà di effettuare controlli per verificare l'integrità del sistema informatico e per l'ordinaria manutenzione dello stesso, riservandosi, in tale sede di accertare e segnalare tempestivamente eventuali abusi commessi dal lavoratore.

15) L'effettuazione di tali controlli, che non hanno lo scopo di monitorare l'attività del lavoratore, ma bensì di verificare la sicurezza del sistema e per manutenzione, avverranno nel pieno rispetto della privacy dello stesso e delle regole sul corretto trattamento dei dati personali che dovessero essere gestiti dall'Ente.

16) Di tali controlli indiretti e del relativo trattamento dati verrà data informativa al lavoratore in e l'eventuale conservazione di dati avverrà per il tempo strettamente limitato al perseguitamento di finalità organizzative, pro-

duttive e di sicurezza.

17) Ogni utente deve tenere comportamenti tali da ridurre il rischio di attacco al sistema informatico dell'Ente mediante virus o mediante ogni altro software aggressivo, nonché di spam: pertanto è obbligatorio controllare la presenza e il regolare funzionamento del software antivirus e sospendere l'attività nel caso di segnalazione di virus, segnalandolo ai responsabile del reparto o dell'ufficio; ogni anomalia deve essere segnalata tempestivamente.

18) il mancato rispetto o la violazione delle regole contenute nei presente regolamento è perseguitabile con provvedimenti disciplinari previste dal Codice disciplinare nonché con le azioni civili e penali previste dalle leggi vigenti.

Allegato 4

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

Art. 1 - Disposizioni di carattere generale.

I principi ed i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. Il personale si impegna ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge.

Art. 2 – Principi.

Il personale dell'ente conforma la sua condotta al rispetto dei principi statutari ed alle finalità dell'Ente nell'espletamento dei propri compiti.

Il personale si attiene a tali principi e persegue esclusivamente l'interesse dell'Ente; mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente.

Nel rispetto dell'orario di lavoro, il personale dell'ente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si

impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente eassume le responsabilità connesse ai propri compiti.

Il personale usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per le medesime ragioni.

Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione traenti, colleghi e l'Ente. Nei rapporti con gli utenti, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti.

Art. 3 - Regali e altre utilità.

Il personale dell'ente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altreutilità, salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarrebenefici da decisioni o attività inerenti all'Ente.

Art. 4 - Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni.

Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, Il personale dell'ente comunica al dirigente la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi sianocoinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'Ente, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

Il personale dell'ente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce afarla promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5 - Trasparenza negli interessi finanziari

Il personale dell'ente informa per iscritto il dirigente di tutti i rapporti di collaborazione, in qualunque modo retribuiti, che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti alla struttura, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Art. 6 -Obbligo di astensione

Il personale dell'ente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero:

- di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi;
- di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;
- di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente.

Il personale dell'ente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Sull'astensione decide il dirigente.

Art. 7 - Attività collaterali

Il personale dell'ente non accetta da soggetti diversi dall'Ente retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

Il personale dell'ente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno è incompatibile con altro rapporto di lavoro dipendente e/o con qualsiasi attività lavorativa professionale o imprenditoriale.

Ogni deroga di cui al comma 2 deve essere autorizzata dall'Ente e comunque senza pregiudizio per la sua attività interna.

Art. 8 – Imparzialità.

Il personale dell'ente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra gli utenti che vengono in contatto con l'Ente con cui opera. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

Il personale dell'ente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9 - Comportamento nella vita sociale

Il personale non sfrutta la posizione che ricopre nell'Ente per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'Ente.

Art. 10 Comportamento in servizio

Il personale dell'ente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

Nel rispetto delle previsioni contrattuali, Il personale dell'ente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

Il personale non utilizza a fini privati materiale o attrezzi di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvocasi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche della struttura per esigenze personali. Il personale dell'ente che dispone di mezzi di trasporto dell'Ente se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vitrasporta abitualmente persone estranee all'Ente.

Il personale non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettantiall'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11 - Rapporti con il pubblico

Il personale dell'ente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti e collaboratori della struttura. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con gli utenti e risponde sollecitamente ai loro reclami.

Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e degli Enti, il personale si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'Ente medesimo. Nei rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione Il personale dell'ente deve agire in coerenza con il proprio ruolo professionale e nel rispetto delle funzioni

proprie dell'Ente di appartenenza. In ogni caso il dipendente, salvo incarico specifico, non è autorizzato a rilasciare ai mezzi di informazione, a nome e per conto dell'Ente, notizie sugli aspetti gestionali, amministrativi ed organizzativi relativi all'Ente medesimo.

Il personale dell'ente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'Ente, se ciò possa generare o confermare sfiducia in quest'ultimo o nella sua indipendenza ed imparzialità.

Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il personale dell'ente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Il personale dell'ente si preoccupa del rispetto degli standard di qualità dichiarate dall'Ente nelle carte dei servizi, di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12 Contratti

La stipulazione dei contratti deve avvenire secondo il principio della competitività e nel massimo interesse dell'Ente gestore.

Nella stipulazione di contratti per conto dell'Ente, il personale dell'ente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

Il personale dell'ente non conclude, per conto dell'Ente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'Ente concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

Il personale dell'ente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'Ente, ne informa per iscritto il dirigente della struttura.

Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il responsabile delle attività corsuali.

Art. 13 - Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

Il dirigente ed Il personale dell'ente forniscono alla struttura interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dalla struttura presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità:

- modalità di svolgimento dell'attività della struttura; qualità dei servizi prestati;
- parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti;
- agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili;
- semplificazione e celerità delle procedure;
- osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure;
- sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni

Allegato 5

ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. BENEFICIARI

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione i dipendenti che abbiano maturato almeno otto anni di servizio all'adatta di presentazione della domanda. L'anzianità cui fare riferimento è quella contrattualmente utile per il trattamento di fine rapporto.

2. LIMITI NUMERICI

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 15% degli aventi titolo e comunque non oltre il 6% del numero totale dei dipendenti.

Il minore dei numeri risultanti dal calcolo delle due percentuali citate va arrotondato all'unità superiore.

Per la determinazione del numero totale dei dipendenti si fa riferimento alla situazione del personale in forza alla data del 1.10 di ciascun anno.

3. MISURA DELL'ANTICIPAZIONE

La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% dell'indennità di anzianità maturata all'adatta del mese precedente a quello in cui viene corrisposta la liquidazione.

4. MOTIVICHE GIUSTIFICANO LA RICHIESTA DI ANTICIPAZIONE

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari per il componenti del suo nucleo familiare;
- b) acquisto o costruzione della prima casa o alloggio di abitazione per sé o per i propri figli.

La necessità di terapie ed interventi straordinari per il lavoratore ed i componenti del suo nucleo familiare deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle componenti strutture pubbliche; in aggiunta a tale documento dovrà essere presentato il preventivo di spesa redatto dagli operatori sanitari prescelti per la terapia o l'intervento.

La domanda di acquisto o costruzione della prima casa o alloggio di abitazione per è o per i propri figli deve essere accompagnata dalla dichiarazione del soggetto interessato di non essere proprietario di altra casa od alloggio di abitazione e deve essere così documentata:

- a) per quanto riguarda l'acquisto di casa o di alloggio già esistente, si richiede l'atto notarile di compravendita.

Peraltro le domande saranno accolte anche se documentate dal solo preliminare di compravendita.

- b) per quanto riguarda la costruzione di casa o alloggio nuovi, si richiede la copia autenticata della

concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del Comune attestante l'avvenuto

inizio dei lavori;

- c) per quanto riguarda l'acquisto o costruzione di casa o alloggio attraverso la partecipazione ad una cooperativa, si richiede l'atto di assegnazione debitamente autenticato.

Peraltro le domande saranno accolte anche se accompagnate dal solo atto di prenotazione specifica dell'alloggio o casa, comprovato da estratto notarile della delibera del consiglio d'amministrazione.

Ai sensi del presente accordo vengono considerati costruzione di nuova casa o alloggio anche i lavori di costruzione, bonifica, normalizzazione e ri-strutturazione di immobili destinati ad uso abitativo.

Le parti convengono di integrare il regolamento relativo alle anticipazio-

ni sul trattamento di fine rapporto con la disciplina di miglior favore ai fini dell'attribuzione di ulteriori anticipazioni come prevista dall'art. 82 e relativi allegati del CCPL del comparto scuola provinciale di cui all'accordo sindacale del 10.11.2004

5. MODALITÀ E TERMINI PER LA RICHIESTA DELL'ANTICIPO

Le domande per spese sanitarie presentate nel corso dell'anno e corredate dalla relativa documentazione, saranno esaminate con la massima urgenza e comunque entro 30 giorni dalla loro presentazione. La liquidazione a copertura di tali spese sarà effettuata, in via normale, dietro presentazione di regolare documentazione di spesa.

Le domande per l'acquisto o costruzione della prima casa o alloggio di abitazione vanno presentate entro il 31 dicembre ed entro il 31 maggio complete della relativa documentazione.

Sulla base dei criteri di priorità di cui al successivo punto 6, saranno formate entro 15 giorni, apposite graduatorie delle domande riconosciute valide e verranno liquidate entro 30 giorni.

6. CRITERI DI PRIORITÀ

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità dispese sanitarie per un ammontare non inferiore a due mensilità nette in godimento.

Per quanto riguarda l'accoglimento delle domande giustificate da acquisto, costruzione della prima casa o alloggio di abitazione, si darà priorità a quelle dei dipendenti il cui coniuge convivente non sia proprietario di altra casa od alloggio abitabile.

Seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità;

- a) acquisto/costruzione della prima casa/alloggio di abitazione per il dipendente con carichi di famiglia, a seguito di provvedimento giudiziario che renda esecutivo lo sfratto;
- b) acquisto da parte del dipendente della casa/alloggio in cui il dipendente abita;
- c) acquisto o costruzione di prima casa/alloggio di abitazione per il dipendente in tutti i casi previsti alle lettere precedenti;
- d) acquisto o costruzione di prima casa/alloggio di abitazione per il figlio di dipendente che abbia contrattomatrimonio, qualora anche il coniuge del

figlio non risulti proprietario di casa/alloggio abitabile;

e) acquisto/costruzione della prima casa/alloggio per il figlio del dipendente;

f) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge, ivi comprese le spese sanitarie inferiori a due mensilità nette.

A parità di condizioni si darà precedenza ai dipendenti con più basso reddito del nucleo familiare (reddito complessivo diviso il numero dei componenti) agli effetti IRPEF; in tale ipotesi verrà richiesta documentazione atta ad accertare il reddito complessivo del nucleo familiare agli effetti IRPEF.

In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino al suo rinnovo.

7. DISPOSIZIONI DI LEGGE

L'anticipazione può essere ottenuta una o più volte nel corso del rapporto di lavoro. L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto compreso quello spettante aisensi dell'art. 2122 c.c. La quota erogata non sarà soggetta a rivalutazione.

Allegato 6 Collegio dei Docenti/Formatori

Il Collegio dei Docenti/Formatori è composto da tutti i docenti/ formatori dell'UO, è finalizzato al concorso attivo per realizzare percorsi e interventi di formazione e/o di orientamento professionale.

I Docenti/Formatori partecipano alle riunioni del Collegio dei formatori. Le riunioni hanno luogo in ore non coincidenti con l'attività didattica. Il collegio elegge nel suo seno i docenti che fanno parte del "Comitato di Valutazione" che effettua la valutazione periodica dell'andamento e dell'efficacia dell'azione didattico formativa in rapporto agli orientamenti e agli obiettivi programmati. Alle riunioni del Collegio dei formatori possono essere invitati i responsabili e collaboratori dell'area amministrativa che esercitano specifiche funzioni di raccordo e integrazione con la programmazione didattica delle azioni formative nonché figure specialistiche.

Il Collegio si riunisce ogni volta che l'Ente Gestore o il Direttore della UO lo ritenga necessario o quando un terzo dei componenti ne faccia richiesta e

comunque, almeno una volta per quadri mestre.

Le funzioni di segretario del collegio sono attribuite ad uno dei collaboratori dell'Ente gestore.

Per la valida costituzione in adunanza è richiesta la presenza di almeno la metà più uno dei componenti in carica. Affinché il collegio, validamente costituitosi in adunanza, possa poi positivamente adottare una deliberazione, è necessario che quest'ultima ottenga la maggioranza assoluta dei voti validamente espressi. In caso di parità, prevale il voto del Direttore.

Il Collegio, in piena autonomia:

- a) contribuisce alla programmazione metodologico didattica dei percorsi e degli interventi dell'Istituzione e formazione continua; programma l'orario delle lezioni, lasciando priorità e facoltà di scelta di individuare i giorni e dell'orario ai docenti para subordinati ed ai lavoratori autonomi.
- b) indirizza in materia di funzionamento didattico e cura la programmazione dell'azione formativa, anche al fine di adeguare i programmi di insegnamento alle esigenze corsuali e di favorire il coordinamento
- c) promuove, per quanto di sua competenza, iniziative di sperimentazione
- d) promuovere le iniziative per il sostegno per i discendi portatori di handicap o in condizione di disagio;
- e) valuta periodicamente l'andamento complessivo dell'azione didattica
- f) delibera il piano annuale di aggiornamento e di formazione dei docenti;
- g) promuovere iniziative di sperimentazione metodologico-didattica e ne valuta i risultati
- h) propone sussidi didattici descrittivi, audiovisuali e multimediali, con correndo alla elaborazione dei medesimi in rapporto alle specifiche esigenze dei progetti;
- i) concorre a programmare ed attuare le verifiche intermedie e finali delle attività corsuali rapporto al conseguimento degli obiettivi individuati;
- j) concorre a determinare gli obiettivi didattici degli stages formativi e/o periodi di alternanza in azienda previsti nel piano delle attività programmate;
- k) programma e organizza gli incontri con le famiglie dei discendi minori;
- l) concorre a programmare progetti di aggiornamento collegiale e/o individuale dei formatori, predisposti dall'Ente o dall'Istituzione Formativa, ed elabora proposte in ordine alle necessità di aggiornamento e formazione continua del personale;

m) concorre, nella formazione continua, alla verifica delle ricadute dei percorsi formativi sulle strutture produttive.

Allegato 7

CORSI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Tutte le figure coinvolte nelle attività corsuali sono obbligate a frequentare i corsi di formazione, sulla sicurezza sul lavoro, ciascuna nelle diverse responsabilità. I corsi possono essere erogati in presenza, presso un ente di formazione accreditato, in FAD o in modalità e-learning, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa.

I corsi o per i moduli dei corsi stessi, di cui sussiste l'obbligo della didattica in presenza “formatore- discendi”, possono essere anche tenuti in videoconferenza o aula virtuale, garantendo la compresenza temporale e l'interazione video-audio in tempo reale.

Occorre anche che sussista un collegamento attraverso web-cam e microfono, con la possibilità di visionare slides e disporre di uno spazio di lavoro virtuale, in cui si possano condividere testi, immagini, tavole ed altre informazioni. I predetti corsi hanno la stessa validità di quelli svolti in aula

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto e si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dalla sottoscrizione del contratto o su richiesta delle parti, per verificare l'applicazione del contratto stesso e su eventuali problemi interpretativi, nonché per eventuali adeguamenti rispetto all'evoluzione delle norme di legge.

La validità del presente contratto è subordinata alla iscrizione della parte datoriale ad una delle Associazioni firmataria del presente CCNL.

Altre Associazioni di Categoria e/o OO.SS. interessate, possono successi-

vamente sottoscrivere "per adesione" il presente CCNL ai sensi dell'art. 1332 C.C.

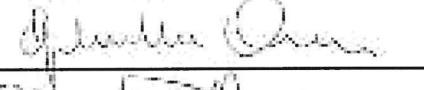
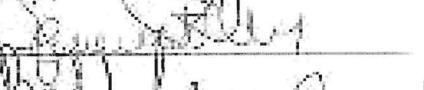
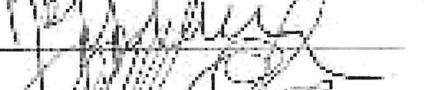
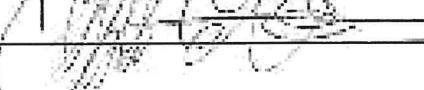
La dichiarazione congiunta è parte integrale del contratto.

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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO - da valere in tutto il territorio nazionale Italiano dalla stipula al 31 agosto 2025, per il personale dei gestori di corsi di istruzione - formazione e cultura varia, aderenti ad una delle Associazioni di categoria firmatarie.

Il presente CCNL si compone di n. 81. articoli, oltre a n. 7 allegati parte integranti del CCNL stesso.

Letto, accettato e sottoscritto

Organizzazione	Rappresentanza	Autografo
FIDEF - Federazione Italiana degli Enti e Scuole d'Istruzione	Dott. Faladino Licanteno presidente	
CIO - Confederazione Italiana di Università, Istituti Professionali, Istituzionali	Dott.ssa Gennella Annova, presidente	
FLA - Federazione lavoratori appalti	Dr. Massimo Baldini, segretario generale	
CONFAL SCUOLA	Prof. Renato Giacosa, Segretario generale	
CONFAL - Confederazione Nazionale Autonomia dei lavoratori	Dott. Giuseppe Pazzutto Segretario Generale Confederal	

INDICE

PARTE PRIMA

Art. 1 - Il sistema di relazioni sindacali	Pag.	9
Art. 2 - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Procedure per il rinnovo - Livelli di contrattazione	»	10
Art. 3 - Diritti - Libertà sindacale - Trattenuta sindacale	»	11
Art. 4 - Assemblea	»	12
Art. 5 - Permessi	»	13
Art. 6 - Affissioni	»	13
Art. 7 - Trattenute per contributi sindacali	»	13
Art. 8 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	»	13
Art. 9 - Rapporto di lavoro	»	15
Art. 10 - Apprendistato professionalizzante	»	17
Art. 11 - Contratto a Tempo determinato	»	20
Art. 12 - Attività Stagionale - Contratto a tempo determinato	»	21
Art. 13 - Lavoro intermittente	»	21
Art. 14 - Contratto di lavoro ripartito	»	22
Art. 15 - Somministrazione a tempo determinato	»	22
Art. 16 - Rapporto di lavoro Autonomo e di Collaborazione coordinata e continuativa	»	22
Art. 17 - Collaborazione Coordinata e Continuativa	»	24
Art. 18 - Contratto a monte ore (MOG)	»	28
Art. 19 - Disciplina del Telelavoro del lavoro agile e della didattica a distanza	»	29
Art. 20 - Commissione di conciliazione, sede e procedure	»	31
Art. 21 - Clausola Compromissoria	»	32
Art. 22 - Collegio arbitrale	»	32

PARTE SECONDA

Art. 23 - Sfera di applicazione del Contratto	Pag.	34
Art. 24 - Decorrenza e durata	»	35
Art. 25 - Inscindibilità delle norme contrattuali	»	37
Art. 26 - Classificazione del personale	»	38
Art. 27 - Mutamenti di qualifica	»	47
Art. 28 - Collegio dei formatori e profilo professionale dei docenti	»	48
Art. 29 - Assunzione	»	48
Art. 30 - Tirocinio - Stage - Volontariato	»	50

Art. 31 - Periodo di prova	Pag.	50
Art. 32 - Rapporto di lavoro a tempo parziale	»	50
Art. 33 - Clausole flessibili ed elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale »		51
Art. 34 - Fascicolo personale	»	54
Art. 35 - Trasferimento di istituzioni formative e di ramo d'azienda »		54
Art. 36 - Retribuzione mensile - determin. della quota giornaliera e oraria »		55
Art. 37 - Prospetto paga	»	56
Art. 38 - Tredicesima mensilità	»	56
Art. 39 - Livelli retributivi	»	56
Art. 40 - Indennità di contingenza	»	56
Art. 41 - Compensi aggiuntivi	»	56
Art. 42 - Trasferte - Lavoro fuori sede	»	57
Art. 43 - Sostituzione dei lavoratori assenti	»	57
Art. 44 - Supplenze personale docente/formatore	»	57
Art. 45 - Allineamento contrattuale	»	57
Art. 46 - Orario di lavoro	»	58
Art. 47 - Orario multi periodale "Banca delle ore" - Clausole elastiche »		60
Art. 48 - Riposo giornaliero	»	61
Art. 49 - Pause	»	61
Art. 50 - Lavoro suppletivo e straordinario	»	62
Art. 51 - Ferie	»	62
Art. 52 - Festività	»	63
Art. 53 - Riposo settimanale	»	64
Art. 54 - Assenze per malattia	»	64
Art. 55 - Aspettativa non retribuita per malattia o infortunio	»	67
Art. 56 - Congedo matrimoniale	»	67
Art. 57 - Tutela della maternità e della paternità	»	68
Art. 58 - Permessi per lavoratori invalidi	»	68
Art. 59 - Aspettative e Permessi aggiornamento Professionale e Culturale »		68
Art. 60 - Congedi e Aspettativa non retribuita	»	68
Art. 61 - Congedi per la Formazione	»	68
Art. 62 - Formazione continua ed apprendistato formale	»	69
Art. 63 - Concedi e Permessi per handicap	»	70
Art. 64 - Permessi elettorali	»	70
Art. 65 - Parità e Tutela dei Lavoratori	»	75
Art. 66 - Dichiarazione dello stato di crisi	»	71
Art. 67 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento »		71
Art. 68 - Licenziamento e dimissioni	»	74
Art. 69 - Licenziamento	»	75

Art. 70 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	Pag.	76
Art. 71 - Trattamento di fine rapporto	»	77
Art. 72 - Restituzione dei documenti di lavoro	»	77
Art. 73 - Tentativo obbligatorio di conciliazione	»	78
Art. 74 - Semplificazione amministrativa e tutela della privacy	»	78
Art. 75 - Ente Bilaterale	»	78
Art. 76 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale	»	79
Art. 77 - Contributo d'assistenza contrattuale	»	80
Art. 78 - Fondo interprofessionale per la formazione continua	»	80
Art. 79 - Patronati	»	80
Art. 80 - Legislazione nazionale	»	81
Art. 81 - Allegati	»	81
Allegato 1 -	»	82
Allegato 2 -	»	86
Allegato 3 -	»	88
Allegato 4 -	»	90
Allegato 5 -	»	95
Allegato 5 -	»	98
Allegato 6 -	»	98
Allegato 7 -	»	100

*Finito di stampare
nel mese di Ottobre 2022
presso le officine grafiche
All Print Paper - Arzano (Na)*