



ASILS - ASSOCIAZIONE SCUOLE DI ITALIANO COME LINGUA SECONDA®

# CCNL CONTRATTO COLLETTIVO ASILS - UGL (Unione Generale del Lavoro) 2007 - 2011

Quadriennio giuridico 1° ottobre 2007 - 30 settembre 2011  
e  
primo biennio economico 1° ottobre 2007 - 30 settembre 2009

## ASILS

**Associazione Scuole di Italiano come Lingua Seconda**

Segreteria Nazionale:  
Tel. +39.348.855.18.86  
Fax: +39.041.528.56.28  
Email: [info@asils.it](mailto:info@asils.it)  
[www.asils.it](http://www.asils.it)



ASILS è membro di ELITE:  
Federazione Europea delle Associazioni per l'Insegnamento  
della Madre Lingua a Studenti Stranieri

## INDICE

<b>PARTE PRIMA</b>	<b>1</b>
I – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	
A) RELAZIONI SINDACALI	
Art. 1 Il sistema di relazioni sindacali	
Art. 2 Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro	
B) DIRITTI SINDACALI	<b>2</b>
Art. 3 Rappresentanza sindacale	
Art. 4 Assemblea	
Art. 5 Permessi	<b>3</b>
5.1 Permessi retribuiti	
5.2 Permessi non retribuiti	
Art. 6 Affissioni	
II – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE	<b>4</b>
Art. 7 I livelli di contrattazione	
Art. 8 Secondo livello di contrattazione	
III – I RAPPORTI DI LAVORO	<b>5</b>
Art. 9 Durata del rapporto di lavoro	
9.1 Apposizione del termine	
9.2 Divieti della stipula di contratti a termine	
9.3 Contingentamento	
9.4 Disciplina della proroga	
9.5 Scadenza del termine	<b>6</b>
9.6 Successione dei contratti	
9.7 Criteri di computo	
9.8 Esclusioni	
9.9 Principio di non discriminazione	
Art. 10 Apprendistato professionalizzante	<b>7</b>
10.1 Assunzione	
10.2 Qualifiche e mansioni	<b>8</b>
10.3 Il Tutor	
10.4 Durata del rapporto di apprendistato	
10.5 Obblighi del datore di lavoro	
10.6 Periodo di prova	<b>9</b>
10.7 La formazione dell'apprendista	
10.8 Trattamento economico	<b>10</b>
Art. 11 Contratto di inserimento	<b>11</b>
11.1 Forma e contenuto del contratto	
11.2 Progetto individuale di inserimento	
11.3 Durata	<b>12</b>
11.4 Disciplina del rapporto	
11.5 Trattamento economico	
11.6 Computo	
Art. 12 Lavoro intermittente	<b>13</b>
12.1 Divieti	
12.2 Forma e comunicazioni	<b>14</b>
12.3 Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana del mese o dell'anno	
12.4 Trattamento economico	
12.5 Computo	

Art. 13	Contratto di lavoro ripartito	15
13.1	Trattamento economico	16
Art. 14	Somministrazione a tempo determinato	
14.1	Divieti	17
14.2	Disciplina	
14.3	Diritti dei lavoratori somministrati	
Art. 15	Lavoro a progetto	18
15.1	Forma	
15.2	Corrispettivo	
15.3	Obbligo di riservatezza e Invenzioni del collaboratore a progetto	
15.4	Gravidanza, malattia, infortunio	19
15.5	Estinzione del contratto e preavviso	
<b>PARTE SECONDA</b>		<b>20</b>
TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE		
Art. 1	Sfera di applicazione del Contratto	
Art. 2	Decorrenza e durata	
Art. 3	Inscindibilità delle norme contrattuali	
TITOLO II – CLASSIFICAZIONE		21
Art. 4	Classificazione:	
	▶ Area prima: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari:	
	PRIMO LIVELLO	
	SECONDO LIVELLO	
	TERZO LIVELLO	22
	▶ Area seconda: servizi di istruzione, formazione ed educazione:	23
	TERZO LIVELLO	
	QUARTO LIVELLO	
	QUINTO LIVELLO	
	SESTO LIVELLO	24
	▶ Area terza: servizi direttivi:	25
	SESTO LIVELLO	
	SETTIMO LIVELLO	
Art. 5	Mutamenti di qualifica	
Art. 6	Mansioni promiscue	
TITOLO III – ASSUNZIONE IN SERVIZIO		26
Art. 7	Assunzione	
Art. 8	Tirocinio e stage	27
Art. 9	Periodo di prova	
Art. 10	Part-time:	
	a) Norme di carattere generale	
	b) Lavoro supplementare	
	c) Lavoro straordinario	28
	d) Clausole flessibili ed elastiche	
	e) Computo dei lavoratori part-time	
Art. 11	Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d'azienda	

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE	29
Art. 12 Retribuzione mensile	
Art. 13 Prospetto paga	
Art. 14 Tredicesima mensilità	
Art. 15 Paga base	30
Art. 16 Indennità di contingenza	
Art. 17 Compensi aggiuntivi	
Art. 18 Trasferte	
Art. 19 Sostituzione di lavoratori assenti	
Art. 20 Supplenze personale docente	
TITOLO V – DURATA DEL LAVORO	31
Art. 21 Orario di lavoro	
21.1 Potenziamento orario	
Art. 22 Riposo giornaliero	32
Art. 23 Pause	
Art. 24 Lavoro notturno	
Art. 25 Lavoro straordinario	
Art. 26 Ferie	33
Art. 27 Festività soppresse	
Art. 28 Riposo settimanale	
TITOLO VI – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	34
Art. 29 Assenze per malattia:	
a) Periodo di comporta	
b) Trattamento economico	
c) Obblighi del lavoratore	
Art. 30 Infortunio sul lavoro	
Art. 31 Congedo matrimoniale	35
Art. 32 Tutela della maternità e della paternità	
a) Congedo di maternità	
b) Congedo parentale	36
c) Riposi giornalieri della madre	
d) Congedi per la malattia del figlio	
Art. 33 Permessi per lavoratori invalidi	37
Art. 34 Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali	
Art. 35 Congedi per eventi e cause particolari	
Art. 36 Congedi per la formazione	
Art. 37 Congedi per la formazione continua	38
Art. 38 Permessi per lavoratori affetti da handicap	
Art. 39 Permessi elettorali	

TITOLO VII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	39
Art. 40 Licenziamento e dimissioni	
Art. 41 Licenziamento	
TITOLO VIII – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI	41
A) Regolamento Interno	
B) Doveri del lavoratore	
C) Per il personale docente vale inoltre	
D) Provvedimenti disciplinari	42
E) Tentativo obbligatorio di conciliazione	43
F) Rinvio alle leggi	

## **CONTRATTO COLLETTIVO ASILS - UGL (Unione Generale del Lavoro) 2007 - 2011**

(quadriennio giuridico 1° ottobre 2007 - 30 settembre 2011 e primo biennio economico 1° ottobre 2007 - 30 settembre 2009)

# **PARTE PRIMA**

## **I – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

### **A) RELAZIONI SINDACALI**

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

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

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

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

Le parti si impegnano a presentare in tempo utile la piattaforma per il rinnovo del CCNL.

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

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

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza, ovvero dalla data di presentazione delle richieste se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato all'elemento retributivo nazionale. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% della inflazione programmata.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

La violazione del periodo di raffreddamento comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuali.

## B) DIRITTI SINDACALI

### Art. 3 Rappresentanza sindacale

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

### Art. 4 Assemblea

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

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

## **Art. 5      Permessi**

### **5.1          Permessi retribuiti**

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato.

Secondo le disposizioni contenute nell'art. 23 legge 300/1970 , hanno diritto ai permessi almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

### **5.2          Permessi non retribuiti**

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

## II – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

### Art. 7 I livelli di contrattazione

Le parti prevedono e disciplinano:

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

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

### Art. 8 Secondo livello di contrattazione

Le parti riconoscono e promuovono la contrattazione decentrata con cadenza trimestrale.

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal CCNL, ovvero riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

La contrattazione decentrata è finalizzata a perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

### III – I RAPPORTI DI LAVORO

#### Art. 9 Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale dipendente delle scuole aderenti all'ASILS è a tempo indeterminato. È consentita l'apposizione di un termine al contratto ai sensi di quanto contemplato nel d.lgs. 368/2001.

##### 9.1 Apposizione del termine

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

##### 9.2 Divieti della stipula di contratti a termine

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso scuole nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi (e non 12) precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223 e ai licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salve le ipotesi contemplate nell'art. 3 lett. b, d.lgs. 368/2001;
- da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 626/1994 e successive modificazioni.

##### 9.3 Contingentamento

Le parti, preso atto della stagionalità e imprevedibilità che caratterizza l'attività delle scuole di lingue, sono esentate dall'obbligo di contingentamento ai sensi dell'art. 10 comma 7 lett. b) e lett. c).

##### 9.4 Disciplina della proroga

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

Il datore di lavoro è tenuto a dare prova dell'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano la proroga del termine.

## 9.5 Scadenza del termine

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

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

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

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

## 9.6 Successione dei contratti

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

Nel caso di due assunzioni successive a termine, ovvero senza soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

## 9.7 Criteri di computo

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

## 9.8 Esclusioni

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

- i contratti di lavoro somministrato;
- i contratti di apprendistato;
- i contratti di lavoro a progetto;
- le attività di stages e tirocinio.

## 9.9 Principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

## **Art. 10 Apprendistato professionalizzante**

Le parti firmatarie del presente contratto, alla luce delle modifiche apportate dal d.lgs. 276/03 alla disciplina dell'apprendistato, sono favorevoli all'utilizzo dei contratti di apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante ex art. 49 d.lgs. 276/03, riconoscendo in tale contratto uno strumento utile per l'acquisizione di competenze e di professionalità che favoriscano l'inserimento, soprattutto dei giovani, nel mercato del lavoro.

Le parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49 d.lgs. 276/03.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

Nel rispetto delle competenze delle Regioni, secondo quanto previsto dall'art. 49 comma 5 d.lgs. 276/03, e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le parti sociali, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

- a) l'azienda si obbliga ad erogare una formazione congrua e idonea al conseguimento della qualificazione professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di 120 ore per anno. La formazione risulta funzionale ad acquisire le competenze di base e tecnico-professionali;
- b) la formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'istituto, presso altro istituto o presso altra struttura di riferimento;
- c) per la formazione degli apprendisti l'istituto, fermo restando il raccordo con le normative regionali, definirà contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante;
- d) obiettivi formativi definiti ai sensi del d.m. 8 aprile 1998 e d.m. 20 maggio 1999;
- e) l'istituto si impegna a registrare e attestare la formazione effettuata dall'apprendista, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali intervenute sul punto.

### **10.1 Assunzione**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Fatte salve specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

## **10.2 Qualifiche e mansioni**

È ammessa l'assunzione con contratto di apprendistato per le seguenti qualifiche e mansioni:

- Livello II, tutte le qualifiche;
- Livello III, tutte le qualifiche;
- Livello IV, tutte le qualifiche;
- Livello V, docenti.

## **10.3 Il Tutor**

Il tutor aziendale, ferma la normativa in materia, affianca l'apprendista durante il periodo di apprendistato, per la durata del piano formativo individuale, al fine di agevolare l'inserimento all'interno dell'azienda.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore dipendente dell'istituto purché sia in possesso dei requisiti richiesti dalla legge.

## **10.4 Durata del rapporto di apprendistato**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può avere una durata comprensiva tra 2 e 6 anni.

In relazione alla qualificazione da acquisire la durata del contratto di apprendistato è così determinata:

- a) fino ad un massimo di 3 anni per qualificazioni corrispondenti a mansioni di livello IV;
- b) fino ad un massimo di 4 anni per qualificazioni corrispondenti a mansioni di livello III e II;
- c) di due anni per qualificazioni corrispondenti a mansioni di livello V (docenti).

## **10.5 Obblighi del datore di lavoro**

Allo scadere del termine indicato nel contratto di apprendistato il datore di lavoro valuterà la possibilità di trasformare il rapporto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro è tenuto ad adempiere, anche attraverso sui collaboratori, agli obblighi formativi desumibili dal contratto e da quanto previsto nel progetto formativo.

## 10.6 Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Il periodo di prova viene determinato sulla base di quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione (v. art. 11 di questo CCNL):

- Livello I e II: 30 giorni;
- Livello III: 60 giorni;
- Livello IV e V: 3 mesi;
- Livello VI: 3 mesi;
- Livello VII: 4 mesi.

## 10.7 La formazione dell'apprendista

Al fine di garantire una formazione effettiva dell'apprendista le parti dispongono quanto segue:

a) contenuti e modalità della formazione:

le parti stipulanti definiranno i contenuti e le modalità della formazione in applicazione del Decreto del Ministero del Lavoro così come previsto dall'art. 1 del dm 8 aprile 1998 e dalla circolare del 16/07/1998 n. 93;

le attività di formazione degli apprendisti, la loro struttura e articolazione, sono regolamentate dal d.m. del 6 aprile 1998 e dal d.m. 20 maggio 1999 di applicazione delle norme di cui all'art. 16 della legge 197/1996;

nel caso di formazione interna, e semprechè sussistano i presupposti di legge, si impiegheranno istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo;

nel caso di formazione esterna si prevede la frequenza di corsi predisposti da Enti e strutture formative accreditate;

b) l'istituto dispone della capacità formativa richiesta dalla legge al fine di erogare la formazione interna, ferma la normativa in materia, se dispone di:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor con formazione e competenze adeguate;
- locali idonei in relazioni agli obiettivi formativi;

c) durante il rapporto di apprendistato la durata della formazione interna, qualora l'azienda disponga di capacità formativa, e/o esterna all'azienda, viene determinata secondo quanto previsto dal d.lgs. 276/03 per un minimo di 120 ore così distribuite: 42 ore relative ai contenuti di carattere trasversale; 78 ore relative ai contenuti a carattere professionalizzante;

- d) le attività formative, esterne ed interne, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base (omogenei per tutti gli apprendisti) e contenuti a carattere professionalizzante (differenziati in relazione alla qualificazione professionale da acquisire);

per competenze di base trasversali, conformemente al dm 20 maggio 1999, si intendono competenze relazionali, in materia di organizzazione ed economica, riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e in materia di sicurezza sul lavoro;

per competenze professionalizzanti si intendono le competenze tecniche, generali e specifiche, differenziate in ragione della qualificazione da conseguire;

- e) il percorso formativo complessivo sarà declinato nel piano formativo individuale ai sensi dell'art. 49 c.4 d.lgs. 276/03;
- f) la formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, introdotto dall'art. 1 d.lgs. 276/03, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

### **10.8          Trattamento economico**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio. Le ore di formazione sono comprese nell'orario di lavoro.

La categoria di inquadramento è inferiore, di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente contratto, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

Per quanto concerne la tutela previdenziale e le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia si rinvia alla disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

## **Art. 11 Contratto di inserimento**

Il contratto di inserimento, ai sensi dell'art. 54 d.lgs. 276/03, è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

### **11.1 Forma e contenuto del contratto**

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento secondo quanto dispone l'art. 55 d.lgs. 276/03.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova, così come previsto dal presente CCNL per il livello di inquadramento attribuito al lavoratore nel contratto di inserimento;
- l'orario di lavoro;
- l'inquadramento del lavoratore.

### **11.2 Progetto individuale di inserimento**

Il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso del lavoratore, dev'essere funzionale a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo nel quale viene inserito.

### **11.3 Durata**

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà avere una durata massima di 36 mesi.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata summenzionato.

In attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 11/02/2004, la durata sarà pari a 12 mesi qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altro istituto o mansioni analoghe presso strutture dello stesso comparto.

### **11.4 Disciplina del rapporto**

Ai contratti di inserimento si applica la disciplina sul contratto a termine (d.lgs. 368/2001) per quanto compatibile.

### **11.5 Trattamento economico**

Durante il rapporto di inserimento la categoria di inquadramento è inferiore di due livelli alla categoria spettante, in applicazione del presente CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

Il sottoinquadramento non trova applicazione nel caso l'assunzione con contratto di inserimento riguardi donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile.

### **11.6 Computo**

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

## Art. 12 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).

Ai fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende:

- a) week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì mattina;
- b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d) periodo estivo : i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

Il contratto di lavoro a chiamata può essere stipulato anche per ulteriori periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese, dell'anno. A titolo esemplificativo ma non esaustivo è previsto il ricorso al contratto di lavoro a chiamata:

- per i corsi individuali last minute;
- per l'apertura di nuove classi e/o corsi culturali e/o corsi professionali;
- per l'apertura di corsi di preparazione esami;
- per sostituzioni.

I predetti periodi potranno essere modificati da eventuali successivi interventi dell'autonomia collettiva per adeguarli alle effettive necessità dell'Istituto.

### 12.1 Divieti

È esclusa la stipula di contratti di lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

## 12.2 Forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata del contratto e delle ipotesi;
- b) luogo e la modalità della disponibilità e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza trimestrale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

## 12.3 Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. L'indennità di disponibilità è dovuta per il giorno precedente e per quello successivo alla chiamata.

## 12.4 Trattamento economico

Il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è riproporzionato in ragione della prestazione effettivamente resa.

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

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore dipendente di rispondere alla chiamata, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore dipendente garantisce la disponibilità all'Azienda.

## 12.5 Computo

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

### **Art. 13 Contratto di lavoro ripartito**

È possibile stipulare contratti di lavoro ripartito ai sensi dell'art. 41 d.lgs. 276/03.

I due lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito:

- a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni lavoratore dipendente resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;
- b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;
- c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori dipendenti od i soci lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori dipendente coobbligati, comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'istituto, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.;
- e) il lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza trimestrale la RSU e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Nel contratto di lavoro, redatto in forma scritta ai fini della prova, dev'essere indicata la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascun coobbligato.

### **13.1 Trattamento economico**

Il lavoratore coobbligato non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della prestazione effettivamente resa ai sensi dell'art. 44 d.lgs. 276/03.

I lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale.

#### **Art. 14 Somministrazione a tempo determinato**

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I° dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e può essere concluso quindi ogni qualvolta l'istituto debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività.

In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell'istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
- per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

Il contratto dev'essere redatto in forma scritta.

In caso contrario il contratto è nullo e il lavoratore è considerato a tutti gli effetti dipendente dell'utilizzatore.

## 14.1 Divieti

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

## 14.2 Disciplina

Il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al d.lgs. 368/2001 per quanto compatibile e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'art. 5 commi 3 e 4.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

## 14.3 Diritti dei lavoratori somministrati

Ai lavoratori somministrati presso l'Istituto sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'Istituto, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'istituto fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Istituto ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

## **Art. 15 Lavoro a progetto**

Le parti concordano sulla possibilità, in ragione delle esigenze mutevoli del settore di riferimento, di assumere con contratti di lavoro a progetto ex art. 61 d.lgs. 276/03. In particolare trattasi di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa riconducibili a uno o più progetti specifici, programmi di lavoro o fasi di esso determinati dall'istituto e gestiti autonomamente dal collaboratore.

### **15.1 Forma**

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

- a) la durata, determinata o determinabile della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dalla legge 626/94 e successive modificazioni.

### **15.2 Corrispettivo**

In ogni caso, i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

### **15.3 Obbligo di riservatezza e Invenzioni del collaboratore a progetto**

Salvo diverso accordo tra le parti, il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati da leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12bis della legge 22 aprile 1941, n.633 e successive modificazioni (art. 65 d.lgs. 276/03).

#### 15.4 **Gravidanza, malattia, infortunio**

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
2. Salva 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 nel contratto, quando essa sia determinata.

Per il trattamento economico riconosciuto al collaboratore a progetto in caso di degenza 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 ai lavoratori a progetto.

In caso di infortunio o malattia professionale si rinvia al d.lgs. 38/2000 e successive modificazioni.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale. Per il trattamento economico riconosciuto nel periodo di maternità si rinvia a quanto disposto dalla legge n.449/1997 e successive modificazioni.

A detti lavoratori, che abbiano titolo all'indennità di maternità (anche nei casi di adozione o di ingresso in famiglia), è corrisposto per gli eventi di parto verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007 un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, pari al 30 % del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 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'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

#### 15.5 **Estinzione del contratto e preavviso**

1. I contratti di lavoro a progetto si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.
2. 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.

# PARTE SECONDA

## TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE

### Art. 1 Sfera di applicazione del Contratto

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

- Scuole e corsi di lingue (compreso l'italiano a stranieri o come seconda lingua);
- Corsi di cultura varia;
- Scuole e centri di formazione e tirocinio insegnanti;
- Scuole e corsi parauniversitari a indirizzo linguistico e pedagogico;
- Scuole interpreti e traduttori;
- Accademie d'Arte;
- Società di formazione aziendale;
- Scuole di musica;
- Università private;
- Enti certificatori;
- Scuole straniere in Italia;
- Corsi di formazione;
- Corsi professionali.

### Art. 2 Decorrenza e durata

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.

Il presente contratto ha validità dal 1° ottobre 2007 al 30 settembre 2011 per la parte normativa.

Per la parte economica il primo biennio decorre dal 1° ottobre 2007 ed avrà vigore fino al 30 settembre 2009 ; il secondo biennio decorre dal 1° ottobre 2009 ed avrà vigore fino al 30 settembre 2011.

### Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali

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

## TITOLO II – CLASSIFICAZIONE

### Art. 4 Classificazione

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

➤ **Area prima: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari**

#### PRIMO LIVELLO

Appartiene a questo livello il personale ausiliario; a titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

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

(Titolo minimo richiesto: assolvimento della scuola dell'obbligo.)

#### SECONDO LIVELLO

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

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

## TERZO LIVELLO

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano specifiche conoscenze amministrativo-contabili, tecniche o tecnico-manuali, con capacità di utilizzazione di mezzi e strumenti o di dati nell'ambito di procedure predeterminate; appartiene a questo livello il personale non docente fornito di diploma di scuola secondaria di II grado. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

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

➤ **Area seconda: servizi di istruzione, formazione ed educazione**

### **TERZO LIVELLO**

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

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

### **QUARTO LIVELLO**

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono o concorrono a svolgere obiettivi formativi, culturali e scientifici di varia natura, non connessi o strettamente connessi ai processi evolutivi di istruzione curriculare e per i quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo:

- Lettori di lingua madre;
- Docenti in attività integrative scolastiche;
- Docenti in corsi a distanza;
- Docenti in corsi individuali;
- Esperto linguistico;
- Assistente alle attività multimediali.

### **QUINTO LIVELLO**

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

È richiesto il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, se necessario, una qualifica.

- Docenti in Corsi di Preparazione agli Esami;
- Docenti in Corsi liberi d'Arte e di Cultura varia;
- Docenti in Corsi di Istruzione Professionale;
- Docenti In Corsi di Lingue.

## SESTO LIVELLO

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

➤ **Area terza: servizi direttivi**

**SESTO LIVELLO**

- Assistente alla Direzione Didattica;
- Manager.

**SETTIMO LIVELLO**

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

- Rettori di Convitto;
- Presidi;
- Direttori.

**Art. 5 Mutamenti di qualifica**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi.

Se il mutamento di mansioni è stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro il lavoratore ha diritto esclusivamente alla differenza retributiva mentre è esclusa la promozione anche nel caso di superamento del periodo sopra indicato.

**Art. 6 Mansioni promiscue**

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

## TITOLO III – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

### Art. 7 Assunzione

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

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

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

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

Il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo di informazione sulle condizioni contrattuali attraverso la predisposizione di una lettera di assunzione ovvero, nei casi previsti dalla legge, mediante contratto scritto di lavoro.

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

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

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

## **Art. 8 Tirocinio e stage**

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

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

## **Art. 9 Periodo di prova**

- 1° e 2° livello: 30 giorni
- 3° livello: 60 giorni
- 4°, 5°, 6° e 7° livello: 3 mesi

## **Art. 10 Part-time**

### **a) Norme di carattere generale**

È possibile assumere con contratti di lavoro a tempo parziale ai sensi di quanto prevede il d.lgs. 61/2000 e successive modificazioni.

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

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

### **b) Lavoro supplementare**

Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha facoltà di chiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto all'orario concordato nel contratto individuale entro il limite del tempo pieno (art. 3d.lgs. 61/2000).

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

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

### **c) Lavoro straordinario**

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

### **d) Clausole flessibili ed elastiche**

Possono essere introdotto nel contratto di lavoro a tempo parziale clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione (clausole flessibili).

Nel contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

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

L'apposizione di clausole flessibili ed elastiche è ammessa anche per contratti a tempo determinato.

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un preavviso di almeno due giorni nonché il diritto a specifiche compensazioni secondo quanto definito nel contratto individuale.

Nell'accordo individuale, datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

### **e) Computo dei lavoratori part-time**

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

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

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

## TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

### Art. 12 Retribuzione mensile

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

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

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

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

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

La scuola o il docente possono chiedere, con debita istanza da conservare agli atti, che gli stipendi relativi ai periodi di ferie siano corrisposti frazionatamente e anticipatamente durante i mesi di attività lavorativa; così pure lo stipendio relativo alla tredicesima. In tal caso sulla busta paga di ogni mese oltre alla retribuzione risulteranno le seguenti quote aggiuntive per anticipazioni:

quota aggiuntiva = (3 mensilità + tredicesima)/9

### Art. 13 Prospetto paga

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

### Art. 14 Tredicesima mensilità

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

**Art. 15 Paga base**

Area prima:

1° livello	920 Euro
2° livello	945 Euro
3° livello	995 Euro

Area seconda:

3° livello	995 Euro
4° livello	1'045 Euro
5° livello	1'135 Euro
6° livello	1'170 Euro

Area terza:

6° livello	1'170 Euro
7° livello	1'270 Euro

**Art. 16 Indennità di contingenza**

Inglobata nella paga base.

**Art. 17 Compensi aggiuntivi**

Indennità di cassa pari a 1,5 Euro al giorno.

**Art. 18 Trasferte**

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

**Art. 19 Sostituzione di lavoratori assenti**

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

**Art. 20 Supplenze personale docente**

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

## TITOLO V – DURATA DEL LAVORO

### Art. 21 Orario di lavoro

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

- a) per personale docente l'orario settimanale è di 25 ore estendibili a 35 ore (monte ore annuo 1300 ore);
- b) 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;
- c) 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.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre turni. Qualora il terzo turno ecceda le ore 22:00, ogni ora eccedente sarà considerata, in deroga all'art. 26, lavoro straordinario e notturno. Del pari se esso cade in una giornata festiva, sarà considerato lavoro straordinario, notturno e festivo.

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore dipendente o il socio lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'istituto senza esserne autorizzato; il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore dipendente per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, non è computabile nel calcolo del lavoro effettivo.

La direzione dell'istituto può modificare l'orario di lavoro laddove vi siano giustificate ragioni organizzative. Le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno un giorno prima della variazione. Nei limiti dell'organizzazione dell'istituto, l'orario settimanale delle lezioni consentirà ai docenti un giorno di riposo infrasettimanale.

L'ora di lezione corrisponde a 60 minuti. Eventuali lezioni di durata inferiore vengono calcolate proporzionalmente ai fini della retribuzione.

#### 21.1 Potenziamento orario

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

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

## **Art. 22 Riposo giornaliero**

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

## **Art. 23 Pause**

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

La collocazione della pausa deve tener conto delle esigenze aziendali.

## **Art. 24 Lavoro notturno**

Per lavoro notturno si intende il lavoro prestato nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Per la regolamentazione delle prestazioni di lavoro notturno si rinvia a quanto previsto dal d.lgs. 66/2003 e successive modificazioni.

È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

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

## **Art. 25 Lavoro straordinario**

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

Non sono considerate di lavoro straordinario le ore di potenziamento dell'orario fino al raggiungimento del monte ore annuo.

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

Il lavoro straordinario dev'essere computato a parte e compensato con una maggiorazione del 20%. In alternativa alla maggiorazione possono essere previsti dei riposi compensativi.

**Art. 26 Ferie**

È riconosciuto un periodo annuale di ferie retribuite pari a 4 settimane che possono essere godute anche in modo frazionato.

Il periodo di ferie dev'essere stabilito tenendo conto delle esigenze dell'impresa, anche in considerazione della stagionalità, e degli interessi del prestatore. Il periodo di chiusura della scuola o di sospensione dei corsi è computato come ferie.

I criteri ed i contingenti di fruizione delle ferie saranno oggetto di contrattazione decentrata d'istituto.

**Art. 27 Festività soppresse**

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

**Art. 28 Riposo settimanale**

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

## TITOLO VI – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### **Art. 29 Assenze per malattia**

#### **a) Periodo di comporta**

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di 180 giorni. Nel caso di assenze frazionate il periodo si intende riferito alle assenze verificatesi nei tre anni precedenti ogni ultimo episodio morboso.

Nel caso di superamento del periodo di comporta il datore di lavoro ha facoltà di risolvere il rapporto, fermo restando il diritto del dipendente al trattamento di fine rapporto.

#### **b) Trattamento economico**

Il periodo di assenza dal lavoro è computato nell'anzianità di servizio ed è utile per la maturazione del trattamento di fine rapporto.

Nel periodo di sospensione del rapporto per malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per 180 giorni e percepisce un'indennità di malattia, sempre nel limite dei 180 giorni, nei minimi previsti dalla legge.

#### **c) Obblighi del lavoratore**

Durante la malattia permangono in capo al lavoratore gli obblighi di fedeltà, correttezza e di non concorrenza.

Per poter fruire dell'indennità di malattia il lavoratore deve documentare la malattia mediante certificazione sull'inizio e la durata presunta della stessa (art. 3 l.33/1980). L'indennità di malattia non spetta per i giorni non documentati da idonea certificazione.

Pena la perdita in tutto o in parte dell'indennità di malattia, il lavoratore dev'essere presente alle visite di controllo, effettuate al domicilio indicato nel certificato di malattia. Le visite possono svolgersi tutti i giorni della settimana, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19. L'assenza del lavoratore dal domicilio non ha conseguenze sul percepimento dell'indennità laddove sia sorretta da idonea giustificazione.

### **Art. 30 Infortunio sul lavoro**

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

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

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

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

Per coloro che subiscono un infortunio che determina una inabilità temporanea è corrisposta un'indennità dall'INAIL 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. 31 Congedo matrimoniale**

Il dipendente assunto con la qualifica di impiegato ha diritto, ai sensi del r.d.l. 1334/37, ad un periodo di congedo straordinario di 15 giorni consecutivi per contrarre matrimonio. Durante il congedo l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio, con diritto alla normale retribuzione.

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

### **Art. 32 Tutela della maternità e della paternità**

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

#### **a) Congedo di maternità**

Il congedo di maternità ha una durata complessiva di 5 mesi, fruibili, a scelta della lavoratrice, due mesi prima del parto e per i tre mesi successivi oppure un mese prima del parto fino a 4 mesi successivi e sempreché il medico competente accerti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (art. 20 d.lgs. 151/2001).

Il padre lavoratore, presentando idonea certificazione all'istituto, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, nei casi contemplati dall'art. 28 d.lgs. 151/2001. In particolare in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del padre al bambino.

Le lavoratrici, o i lavoratori nel caso fruiscano del congedo di maternità, ricevono un'indennità giornaliera INPS pari all'80% della retribuzione per tutto il congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie (art. 22 d.lgs. 151/2000).

## **b) Congedo parentale**

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

- a) la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso il padre chieda di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il genitore è tenuto a richiedere il congedo parentale con un preavviso di 40 giorni.

Per il periodo di congedo parentale alla lavoratrice e ai lavoratori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione fino al terzo anno di vita del bambino per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi.

Per i periodi eccedenti il terzo anno di vita del bambino l'indennità, nella misura del 30% della retribuzione, è dovuta solo a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'INPS.

I periodi di congedo parentale sono computabili nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità.

## **c) Riposi giornalieri della madre**

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

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

Nel caso di parti plurimi i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste per riposi giornalieri possono essere utilizzate anche dal padre.

Nel caso di figli affetti da handicap si rinvia a quanto previsto dall'art. 42 d.lgs. 165/2001.

## **d) Congedi per la malattia del figlio**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie del figlio di età non superiore ai tre anni. Quando il figlio è di età compresa tra i tre e gli otto anni, nel caso di sua malattia i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro per cinque giorni lavorativi all'anno (art. 47 d.lgs. 151/2001).

I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

### **Art. 33      Permessi per lavoratori invalidi**

Ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, semprechè 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. 34      Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali**

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

I periodi di aspettativa sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione dei trattamenti pensionistici.

### **Art. 35      Congedi per eventi e cause particolari**

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente.

Il dipendente può inoltre richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni e non retribuito. Il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro ma il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (art. 4 legge 53/2000).

### **Art. 36      Congedi per la formazione**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della legge 300/1970, i dipendenti con almeno cinque anni di anzianità di servizio possono chiedere un periodo di aspettativa per formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nel corso dell'intera vita lavorativa.

Il congedo per la formazione dev'essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere dal datore di lavoro.

Durante il congedo il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto ad alcuna retribuzione. Il periodo non è computato nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, la malattia e altri congedi.

L'istituto, ai sensi della disciplina di legge, può non accettare la richiesta ovvero richiederne il differimento per comprovate esigenze organizzative. Per la fruizione del congedo il lavoratore è tenuto ad un preavviso di 40 giorni.

### **Art. 37 Congedi per la formazione continua**

I congedi per la formazione continuativa sono funzionali a favorire l'apprendimento e la crescita professionale dei lavoratori. L'offerta formativa garantita dalle strutture competenti deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti con crediti formativi in ambito nazionale ed europeo.

Il lavoratore ha diritto ad un congedo per la formazione continua pari a 50 ore nel triennio. Ne può usufruire 1 dipendente nelle strutture fino a 30 dipendenti e il criterio di scelta è quello dell'anzianità.

La fruizione del congedo è subordinata alla richiesta da parte del lavoratore con preavviso di 30 giorni. L'istituto può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

La scuola si riserva di verificare la congruità del percorso formativo con l'attività istituzionale.

La formazione per gli insegnanti deve essere pertinente alla materia insegnata.

### **Art. 38 Permessi per lavoratori affetti da handicap**

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

### **Art. 39 Permessi elettorali**

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

## TITOLO VII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 40 Licenziamento e dimissioni

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

Il licenziamento del lavoratore, quando ricorrano gli estremi della legge n. 604/1966 e della legge n. 300/70 (azienda con più di 15 dipendenti), non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo.

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

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

Nel caso di assunzione con contratto a termine il rapporto si intende concluso, senza necessità di comunicazione scritta, allo scadere del termine pattuito contrattualmente. Le parti non possono recedere dal contratto a meno che non sussista una giusta causa.

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicate per iscritto ai sensi della disciplina vigente in materia.

Il rapporto si intende risolto alla fine del 65° anno di età. Se il dipendente non ha maturato l'anzianità richiesta per il minimo della pensione può rimanere in servizio, previa richiesta espressa da presentare almeno 6 mesi prima, non oltre il 70° anno di età.

### Art. 41 Licenziamento

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

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

- i) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato;
- j) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro;
- k) superamento del periodo di comporto;
- l) in caso di eccessiva morbidità, costituita da una pluralità di eventi morbosi intermittenti e reiterati, tali da creare un reale disservizio al regolare funzionamento dell'istituto o frazionamenti dell'attività didattica che la rendono di fatto discontinua o non proficua;
- m) inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;
- n) false dichiarazioni anche per quanto concerne i titoli posseduti, le assenze per malattia, congedi, permessi, etc.;
- o) inosservanza degli orari stabiliti e concordati, ripetuti ritardi non giustificati e/o mancati impegni;
- p) assenze ingiustificate superiori a tre giorni lavorativi continuativi;
- q) azioni o comportamenti ripetuti che provochino un danno o un disservizio all'istituto e per i quali il dipendente ha già ricevuto tre richiami scritti;
- r) reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione;
- s) mancanze dei requisiti e dei titoli richiesti.

## TITOLO VIII – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

### A) Regolamento Interno

Il regolamento interno dev'essere portato a conoscenza dei lavoratori e reso disponibile per la consultazione. Il regolamento non può contenere norme in contrasto con le disposizioni di legge e di contratto collettivo applicate.

L'inosservanza delle norme del regolamento interno da parte del personale può configurare ipotesi di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

### B) Doveri del lavoratore

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

- a) esplicitare le mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) rispettare l'orario di lavoro ed osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
- c) segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro e non oltre il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) rispettare e far rispettare agli alunni il Regolamento Interno dell'istituto;
- e) mantenere il segreto d'ufficio;
- f) non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- g) usare e conservare con cura strumenti e materiale affidatigli;
- h) non compiere atti o comportamenti in violazione dei doveri di correttezza, buona fede e riservatezza nonché di non concorrenza.

### C) Per il personale docente vale inoltre:

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

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

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

Al personale ausiliario sono affidati il controllo al di fuori delle aule e la pulizia dei locali.

#### **D) Provvedimenti disciplinari**

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

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

Per la procedura di contestazione dell'addebito e successive azioni trova applicazione l'art. 7 legge 300/1970.

Non è infatti possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza averlo preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa ed il termine entro il quale il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 10 giorni.

Il dipendente potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 giorni dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

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

I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui al presente articolo, sono inefficaci.

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

- 1) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- 2) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 3) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- 4) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;
- 5) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'istituto;
- 6) reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minore rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggiore rilievo.

#### **E) Tentativo obbligatorio di conciliazione**

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

#### **F) Rinvio alle leggi**

Per quanto non previsto opera il rinvio alle disposizioni di legge e, in particolare, alla legge 300/1970, alla legge 604/66 e alla legge 223/1991.

Roma, 01 ottobre 2007

#### **ASILS:**

(f.to: Il Presidente Alessandro Vidoni)

(f.to: Guido Angiolo Poggi)

#### **UGL Scuola:**

(f.to: Segretario Nazionale Giuseppe Mascolo)