



ASILS
ASSOCIAZIONE SCUOLE
DI ITALIANO COME
LINGUA SECONDA®



AISLI
ASSOCIAZIONE ITALIANA
SCUOLE DI LINGUE®



UGL
UNIONE GENERALE DEL
LAVORO

CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO

ASILS - AISLI - UGL

2015 - 2018

Triennio giuridico ed economico 1° Maggio 2015 - 30 Aprile 2018

Testo ufficiale

ASILS

Associazione Scuole di Italiano come Lingua Seconda

Segreteria Nazionale

Tel. +39.348.855.1886 • Fax: +39.041.528.5628

Email: info@asils.it • www.asils.it

AISLI

Associazione Italiana Scuole di Lingue

Sede operativa

Tel. +39.095.715.2243 • Fax: +39.095.320.033

Email: aisli@aisli.com • www.aisli.com

UGL

Unione Generale del Lavoro

Segreteria Nazionale

Tel. +39.06.324.821 • Fax: +39.06.323.2420

Email: segreteriaugl@ugl.it • www.ugl.it

Il giorno 21 maggio 2015, presso la sede UGL Scuola, segreteria Nazionale, in Via Farini 16, Roma:

ASILS - Associazione Scuole di Italiano come Lingua Seconda®, rappresentata dalla Presidente Francesca Romana Memoli

e

AISLI - Associazione Italiana Scuole di Lingue®, rappresentata da Giancarlo Romano

e

UGL Scuola - Segreteria Nazionale, rappresentata dal Segretario nazionale Dr. Giuseppe Mascolo

e

UGL Confederazione, rappresentata dal segretario confederale Dr. Giancarlo Favoccia

hanno sottoscritto il CCNL 2015 - 2018

CCNL ASILS-AISLI UGL

INDICE

PARTE PRIMA

I – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

RELAZIONI SINDACALI

Art. 1	Il sistema di relazioni sindacali	pag.	5
Art. 2	Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro	pag.	5

DIRITTI SINDACALI

Art. 3	Rappresentanza sindacale	pag.	5
Art. 4	Assemblea	pag.	5
Art. 5	Permessi	pag.	6
Art. 5.1	Permessi retribuiti	pag.	6
Art. 5.2	Permessi non retribuiti	pag.	6
Art. 6	Affissioni	pag.	6

II – I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 7	livelli di contrattazione	pag.	7
Art. 8	secondo livello di contrattazione	pag.	7

III – I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 9	Durata del rapporto di lavoro	pag.	7
Art. 9.1	Apposizione del termine		
Art. 9.2	Divieti della stipula di contratti a termine	pag.	7
Art. 9.3	Contingentamento	pag.	8
Art. 9.4	Scadenza del termine	pag.	8
Art. 9.5	Successione dei contratti	pag.	8
Art. 9.6	Criteri di computo	pag.	8
Art. 9.7	Diritto di precedenza	pag.	8
Art. 9.8	Esclusioni	pag.	8
Art. 9.9	Principio di non discriminazione	pag.	8
Art. 9.10	Aziende di stagione	pag.	8
Art. 10	Apprendistato professionalizzante	pag.	9
Art. 10.1	Proporzione numerica	pag.	10
Art. 10.2	Limiti di età	pag.	10
Art. 10.3	Durata	pag.	10
Art. 10.4	Assunzione	pag.	10
Art. 10.5	Qualifiche e mansioni	pag.	11
Art. 10.6	Periodo di prova	pag.	11
Art. 10.7	Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico	pag.	11

Art. 10.8	Formazione	pag. 12
Art. 10.9	Tutor referente per l'apprendistato	pag. 12
Art. 10.10	Obblighi del datore di lavoro	pag. 12
Art. 10.11	Doveri dell'apprendista	pag. 13
Art. 10.12	Trattamento normativo ed economico	pag. 13
Art. 10.13	Disposizioni finali	pag. 13
Art. 11	Somministrazione	pag. 13
Art. 12	Lavoro intermittente	pag. 13
Art. 12.1	Divieti	pag. 14
Art. 12.2	forma – comunicazioni	pag. 14
Art. 12.3	Periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno	pag. 14
Art. 12.4	Trattamento economico	pag. 14
Art. 12.5	Computo	pag. 15
Art. 13	Lavoro accessorio	pag. 15
Art. 14	Prestazioni rese da terzi	pag. 15
Art. 15	Impianti audiovisivi	pag. 15

PARTE SECONDA

TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1	Sfera di applicazione del contratto	pag. 16
Art. 2	Decorrenza e durata	pag. 16
Art. 3	Inscindibilità delle norme contrattuali	pag. 16

TITOLO II – CLASSIFICAZIONE

Art. 4	Classificazione	pag. 17
--------	-----------------	---------

AREA PRIMA: servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari

PRIMO LIVELLO	pag. 17
SECONDO LIVELLO	pag. 17
TERZO LIVELLO	pag. 18
➤ AREA SECONDA: servizi di istruzione, formazione ed educazione	pag. 18
TERZO LIVELLO	pag. 18
QUARTO LIVELLO	pag. 18
QUINTO LIVELLO	pag. 19
SESTO LIVELLO	pag. 19

➤ AREA TERZA: servizi direttivi	pag.	19
SESTO LIVELLO	pag.	19
SETTIMO LIVELLO	pag.	20
Art. 5 Mutamenti di qualifica	pag.	20
Art. 6 Mansioni promiscue	pag.	20

TITOLO III – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 7 Assunzione	pag.	20
Art. 8 Tirocinio e stage	pag.	21
Art. 9 Periodo di prova	pag.	21
Art. 10 Part-time	pag.	21
a) Norme di carattere generale	pag.	21
b) Lavoro supplementare	pag.	22
c) Lavoro straordinario	pag.	22
d) Clausole flessibili ed elastiche	pag.	22
e) Potenziamento dell'orario dei docenti part time	pag.	23
f) Computo dei lavoratori part-time	pag.	23
Art. 11 Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d'azienda	pag.	23

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 12 Retribuzione mensile	pag.	23
Art. 13 Prospetto paga	pag.	24
Art. 14 Tredicesima mensilità	pag.	24
Art. 14.1 TFR in busta paga	pag.	24
Art. 15 Paga base	pag.	24
Art. 16 Indennità di contingenza	pag.	25
Art. 17 Compensi aggiuntivi	pag.	25
Art. 18 Rimborso spese di trasferta	pag.	25
Art. 19 Sostituzione di lavoratori assenti	pag.	25
Art. 20 Supplenze personale docente	pag.	25

TITOLO V – DURATA DEL LAVORO

Art. 21 Orario di lavoro	pag.	25
Art. 21.1 Orario di lavoro del personale docente	pag.	26
Art. 21.2 Lavoro effettivo del personale docente	pag.	26
Art. 21.3 Potenziamento dell'orario di lavoro del personale docente	pag.	26
Art. 21.4 Orario di lavoro del personale di area II sesto livello con compiti di docenza e coordinamento	pag.	27

Art. 22	Riposo giornaliero	pag. 27
Art. 23	Pause	pag. 27
Art. 24	Lavoro notturno	pag. 27
Art. 25	Lavoro straordinario	pag. 27
Art. 26	Ferie	pag. 28
Art. 27	Festività soppresse	pag. 28
Art. 28	Riposo settimanale	pag. 28

TITOLO VI – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29	Assenze per malattia:	pag. 28
	a) Periodo di comporto	pag. 28
	b) Trattamento economico	pag. 28
	c) Obblighi del lavoratore	pag. 29
Art. 30	Infortunio sul lavoro	pag. 29
Art. 31	Congedo matrimoniale	pag. 30
Art. 32	Tutela della maternità e della paternità	pag. 30
	a) Congedo di maternità	pag. 30
	b) Congedo parentale	pag. 30
	c) Riposi giornalieri della madre	pag. 30
	d) Congedi per la malattia del figlio	pag. 31
Art. 33	Permessi per lavoratori invalidi	pag. 31
Art. 34	Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali	pag. 31
Art. 35	Congedi per eventi e cause particolari	pag. 31
Art. 36	Congedi per la formazione	pag. 31
Art. 37	Congedi per la formazione continua	pag. 32
Art. 38	Permessi per lavoratori affetti da handicap	pag. 32
Art. 39	Permessi elettorali	pag. 32

TITOLO VII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 40	Risoluzione rapporto di lavoro	pag. 32
Art. 41	Licenziamento	pag. 33
Art. 42	Preavviso di licenziamento e dimissioni	pag. 34

TITOLO VIII – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI	pag. 34
---	---------

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

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

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 terrà conto in particolar modo delle specifiche esigenze determinate dai diversi tipi di mercato locali ed è finalizzata a perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività

Ciò 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-AISLI è a tempo indeterminato. È consentita l'apposizione di un termine al contratto ai sensi di quanto contemplato dalla LEGGE 78/2014

9.1 Apposizione del termine

E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato

I contratti a tempo determinato non potranno superare il limite temporale complessivo di 36 mesi, compresi eventuali periodi di somministrazione, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

I contratti a tempo determinato in virtù di quanto disposto dalla Legge 78/2014, non sono più soggetti all'apposizione della causale e possono essere prorogati sino ad un massimo di cinque volte.

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 del D.Lgs. 81/2008 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 del d.lgs. 368/2001 art. 10 comma 7 lett. b) e lett. c)**

I contratti a tempo determinato possono beneficiare di cinque proroghe, ai sensi della Legge 78/2014, a condizione che i periodi prorogati si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato l'originario contratto a termine

9.4 Scadenza del termine

La scadenza del contratto deve risultare da atto scritto sottoscritto tra le parti; la mancata apposizione del termine contrattuale comporta la conversione del contratto a tempo indeterminato dalla data di inizio del rapporto lavorativo.

Se dopo la scadenza del termine originario o validamente prorogato, o dopo il periodo di durata massima complessiva di 36 mesi il contratto prosegue per un periodo di 30 giorni (per contratti con durata inferiore a sei mesi) o 50 giorni (per contratti con durata superiore a sei mesi), al lavoratore viene riconosciuta una maggiorazione retributiva, per ogni giornata di prosecuzione di fatto del rapporto pari al 20% sino al decimo giorno successivo e pari al 40% per ciascun giorno ulteriore sino ai limiti previsti.

Superati i termini di prosecuzione contrattuale di fatto (oltre il 30° o 50° giorno) il rapporto di lavoro si considera trasformato a tempo indeterminato

9.5 Successione dei contratti

In caso di successione di contratti a termine tra le parti deve essere osservato un intervallo tra due contratti in misura di 10 giorni se il primo contratto è di durata inferiore a sei mesi e di 20 giorni se il primo contratto è di durata superiore a sei mesi.

9.6 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).

9.7 Diritto di precedenza

Ai lavoratori assunti con contratto a termine con durata superiore a 6 mesi è data facoltà, nell'arco dei tre mesi successivi la scadenza, di esercitare diritto di precedenza su eventuali assunzioni aventi la stessa qualifica e/o mansioni. Il diritto dovrà essere esercitato in forma scritta al datore di lavoro. Il diritto di precedenza ha validità sei mesi dalla data di richiesta del lavoratore.

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 percorsi destinati a stage o tirocini formativi

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.

9.10 Aziende di stagione

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità l'attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale o di formazione, di breve durata, secondo quanto disposto dall'art. 4ter del D.Lgs. 368/2001

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, le Parti convengono che va comunque considerata "azienda a carattere stagionale" ciascuna unità produttiva che rientri nella fattispecie sopra indicata; in particolare andranno considerate "azienda a carattere stagionale" anche le singole unità produttive che siano entità autonome dal punto di vista organizzativo - produttivo.

Le parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che esercitano attività stagionali necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato siano riconducibili a ragioni di stagionalità e pertanto si ritenga applicabile la deroga al limite temporale di 36 mesi come da Legge 78 / 2014 e successive modificazioni.

9.10.1 Trattamento economico dei lavoratori stagionali

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili. Al dipendente con contratto stagionale spettano le ferie, la tredicesima e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

La disposizione dell'articolo 31, seconda parte (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

9.10.2 Apposizione del termine dei lavoratori stagionali

Nelle aziende stagionali, l'apposizione del termine della durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.

9.10.3 Cause di forza maggiore

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

9.11 Intensificazione dell'attività lavorativa in alcuni periodi dell'anno

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni; periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali, e, in particolare modo, i periodi di fisiologica intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale a cui fanno seguito periodi di calo o semi stasi dell'attività.

Nella fattispecie si elencano i periodi di naturale stasi di mercato:

- Periodo invernale per le scuole di italiano a stranieri che hanno come naturale mercato quello internazionale
- Periodo estivo per le scuole di lingue che hanno come naturale mercato quello nazionale particolarmente volto ad alunni in età scolare

Art. 10 Apprendistato professionalizzante

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il Testo Unico sull'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, Legge n. 247/2007, integrato dal D.Lgs. n. 167/2011 – Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4 – D.Lgs. 167/2011), riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa e a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto – dovere di istruzione e di formazione, le parti individuano nel contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, lo strumento idoneo alla qualificazione di giovani da introdurre a pieno titolo nel settore della docenza e dei servizi forniti dalle scuole di lingua.

Le parti confermano di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi contenuti nel presente accordo, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della disciplina legislativa dell'apprendistato.

A tal fine, le Parti, inoltre, si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che ad essi la legge demanda, anche al fine dell'armonizzazione con il presente accordo.

Le parti concordano, altresì, che i datori di lavoro che hanno sede in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale.

10.1 Proporzioni numerica

Considerato quanto disposto dal D. lgs n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze è articolato secondo le seguenti proporzioni numeriche:

- Aziende fino a 3 dipendenti: massimo n. 3 apprendisti
- Aziende fino a 10 dipendenti: fino al 100% del personale qualificato
- Aziende oltre 10 dipendenti: fino al 150% del personale qualificato

Sono escluse dall'obbligo di conferma, al termine del periodo di apprendistato le aziende che risultino avere in forza fino a dieci lavoratori qualificati, le imprese con almeno 50 dipendenti qualificati potranno effettuare assunzioni di nuovi apprendisti se rispettano l'obbligo di conferma di almeno il 20% degli apprendisti la cui fase formativa sia terminata negli ultimi 36 mesi.

Il personale apprendista assunto in violazione dei limiti numerici sarà considerato lavoratore a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro.

10.2 Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D. lgs. N. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (entro la data anteriore al compimento del 30° anno).

10.3 Durata

In virtù di quanto disposto dalla legge 92/2012, il contratto di apprendistato potrà avere una durata minima pari a 6 mesi e durata massima pari a 3 anni, elevabile fino al 4° anno per l'acquisizione di competenze professionali proprie dei lavoratori con qualifica al 6° livello, di cui all'art. 4 – Titolo II. In relazione alla qualificazione da acquisire, la durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure.

- a) fino ad un massimo di 3 anni per qualificazioni corrispondenti a mansioni del II, III e IV livello
- b) fino ad un massimo di 2 anni per qualificazioni corrispondenti a mansioni del V livello (docenti)
- c) fino ad un massimo di 4 anni per qualificazioni corrispondenti a mansioni del VI livello

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato, ad iniziativa dell'istituto, in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni. A sostegno, l'apprendista dovrà fornire adeguata documentazione per posta raccomandata.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende o istituti, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

10.4 Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati:

- La prestazione oggetto del contratto
- Il periodo di prova
- Il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale
- La qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto

- La durata del periodo di apprendistato
- Il piano formativo individuale dovrà essere definito in forma scritta e allegato al contratto di assunzione.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato, superato il periodo di prova, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del Terziario in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi

dell'art.2 lettera m), D. lgs. n. 167/2011, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente

dalla scadenza del periodo di formazione. In mancanza della comunicazione del preavviso in forma scritta il contratto si intende confermato a tempo indeterminato.

Fatte salve specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo, il personale con qualifica di apprendista è escluso dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione delle normative di cui alle leggi 604/66, 68/99 e altre normative e/o istituti contrattuali/legislativi.

10.5 Qualifiche e mansioni

L'assunzione di personale con contratto di apprendistato è ammessa per le seguenti qualifiche e mansioni:

- Livello II tutte le qualifiche
- Livello III tutte le qualifiche
- Livello IV tutte le qualifiche
- Livello V docenti
- Livello VI responsabili didattici, supervisor, docenti con specializzazioni.

10.6 Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva sino al termine del periodo formativo. Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione, di cui all'art. 11, durante il quale è reciproco il diritto delle parti di risolvere il rapporto senza preavviso. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Livello I e II 30 giorni
- Livello III 60 giorni
- Livello IV e V 3 mesi
- Livello VI 4 mesi

10.7 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato.
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

- per i docenti, 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per tutto il periodo di apprendistato: dal quarto al quinto livello.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale del II livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico resteranno gli stessi del II livello, senza alcuna riduzione retributiva per l'intera durata del rapporto di apprendistato.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale del III livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sarà del II livello per la prima metà del periodo di apprendistato e del III livello per la seconda metà del periodo di apprendistato.

10.8 Formazione

Nel rispetto delle competenze delle Regioni (ove previste) e secondo quanto previsto dall'art.4 del D. lgs. 176/2011, d'intesa con le parti sociali, si riportano gli adempimenti ed i criteri distintivi concernenti la formazione degli apprendisti:

- a) l'azienda si obbliga ad erogare una formazione congrua ed idonea al conseguimento della qualificazione professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale (di tipo trasversale e professionalizzante), interna od esterna all'azienda, in misura minima di n. 120 ore per la durata di un triennio o biennio, di cui n. 42 ore relative ai contenuti di carattere trasversale n. 78 ore relative ai contenuti di carattere professionalizzante.
- b) La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'istituto, presso altro istituto o presso altra struttura di riferimento riconosciuta ed idonea.
- c) La formazione degli apprendisti, in raccordo con le normative regionali, sarà definita dall'istituto in forma scritta e con documento da rilasciare all'apprendista, nel quale saranno elencati i contenuti a carattere trasversale e a carattere professionalizzante, nonché gli obiettivi formativi previsti.
- d) Con cadenza trimestrale l'istituto si impegna a registrare sul libretto formativo la formazione effettuata dall'apprendista, che sottoscriverà il documento per avvenuta formazione.

In relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning; in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele affiancamento o videocomunicazione da remoto.

10.9 Tutor referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D. lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato (tutor), interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

10.10 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nell'istituto, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

- c) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- d) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

10.11 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) Prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) Partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) Osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale delle Scuole Private ASILS-AISLI e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

10.12 Trattamento normativo ed economico

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. ASILS-AISLI-UGL per i lavoratori della qualifica per la quale viene svolta la formazione. Le ore di formazione sono comprese nell'orario di lavoro.

Per quanto è riferibile alla tutela previdenziale, nonché alle disposizioni in materia di malattia e infortunio si rinvia alla disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

10.13 Disposizioni finali

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato, sia in merito alle disposizioni regionali, sia a nuove normative destinate a favorire l'inserimento di giovani nel mercato del lavoro, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti del presente accordo.

Art. 11. Somministrazione

Nei casi di necessità, dettate da esigenze tecnico-produttive e/o operative, nonché nelle fasi di start-up aziendale o sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, è ammessa l'instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato secondo la normativa vigente.

Art. 12 Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, introdotto e regolamentato dal D.Lgs. 276/03, secondo le modifiche di cui alla legge 92/2012, può essere concluso senza alcun vincolo di età per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario o intermittente o per particolari punte di attività (ricorrenze festive, periodi coincidenti con ferie aziendali); può essere altresì utilizzato con soggetti con più **di 55 anni** di età e con meno **di 24 anni di** età, senza limitazioni di mansioni, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata può essere stipulato per le seguenti prestazioni di carattere discontinuo, senza alcun vincolo di età:

- 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 sostituzione di lavoratori, con espresso divieto di sostituzione di lavoratori in sciopero, o a seguito di licenziamenti nei sei mesi precedenti o in caso di ricorso alla CIG

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

La prestazione dei lavoratori intermittenti non potrà superare, nell'arco di tre anni solari, il numero massimo di 400 giornate lavorative.

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 del D.Lgs. 81/2008.

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.

13. Lavoro accessorio (vouchers)

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura subordinata o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile. Le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro.

14. Prestazioni rese da terzi

Le parti concordano che a fronte di particolari esigenze tecnico-produttive, o nei casi di ricorso a prestazioni didattiche, amministrative o connesse alla gestione e sviluppo commerciale (vendite, marketing), potranno essere richieste specifiche prestazioni attraverso la stipula di contratti con lavoratori autonomi muniti di partita Iva o attraverso collaborazioni coordinate e continuative.

Le prestazioni d'opera di lavoratori autonomi si riterranno compatibili e aggregabili ai servizi forniti dall'impresa alle seguenti condizioni:

- redazione di apposito contratto sottoscritto dalle parti, contenente l'oggetto della prestazione, la durata e il compenso pattuito
- attività svolta con adeguata autonomia di gestione e discrezionalità, seppure in conformità agli obiettivi e strategie aziendali

Art 15. Impianti Audiovisivi

Un'azienda che vuole installare telecamere sul posto di lavoro deve:

1. Informare i lavoratori interessati fornendo un informativa ai lavoratori;
2. Nominare un responsabile alla gestione dei dati registrati;
3. Posizionare le telecamere nelle zone a rischio evitando di riprendere in maniera unidirezionale i lavoratori;
4. Affiggere dei cartelli visibili che informino i dipendenti ed eventuali clienti; ospiti o visitatori della presenza dell'impianto di sicurezza;
5. Conservare le immagini per un tempo massimo di 24-48 ore.

Nel caso in cui le videocamere riprendano uno o più dipendenti mentre lavorano è possibile installare impianti audiovisivi, **previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza con la DPL** (Direzione Provinciale del Lavoro) e ottenere l'autorizzazione all'installazione dei dispositivi elettronici di controllo a distanza.

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

Il presente contratto decorre dal 1° Maggio 2015 al 30 Aprile 2018

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

Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente 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 adeguata 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 curricolare.

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;
- Direttori didattici responsabili e coordinatori di settore di scuole di lingue con orario di lavoro misto: docenza e coordinamento e supervisione.

Area terza: servizi direttivi

SESTO LIVELLO

- Direttore Didattico (DOS);
- Manager

SETTIMO LIVELLO

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

- Rettori di Convitto;
- Presidi;
- Direttori.

Art. 5 Mutamenti di qualifica

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 sei 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 escluso il passaggio a livello superiore anche nel caso di superamento del periodo sopra indicato.

In caso di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, nell'interesse alla tutela del posto di lavoro da parte del lavoratore, o per l'acquisizione di nuova professionalità, è facoltà del datore di lavoro, attraverso patti individuali assistiti, di modificare il mansionario del lavoratore, anche attraverso interventi di demansionamento e conseguente modifica del livello di inquadramento e trattamento economico.

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; per il personale docente dovrà essere indicato il monte ore annuo, l'orario convenzionale giornaliero e settimanale
- 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.
- certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate;

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

Alle assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato, intervenute dopo il 1° marzo 2015 nelle aziende con forza lavorativa superiore a 15 unità, sarà applicato il contratto di lavoro a tutele crescenti di cui D.Lgs. 23/2015.

Art. 8 Tirocinio e stage

L'attività di tirocinio autorizzata dalla competente autorità scolastica o regionale 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 92/2012, nonché dalle disposizioni delegate alle Regioni.

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.

A titolo esemplificativo si riportano le tipologie di tempo parziale:

- **part-time orizzontale** quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno viene effettuata riducendo l'orario normale giornaliero di lavoro
- **part-time verticale** quando è previsto che l'attività di lavoro debba essere svolta a tempo pieno ma soltanto in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno
- **part-time misto** quando il datore di lavoro e il lavoratore si accordano mescolando forme di part-time verticale ed orizzontale.
- **tempo ridotto** quando la riduzione del **part-time orizzontale** è di massimo 2 ore al giorno rispetto al tempo pieno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve 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 e successive modifiche. 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 e art. 1 comma 20 92/2012.

Per il personale docente l'indicazione dell'orario di presenza comprenderà necessariamente le pause superiori ai 10 minuti, tra la fine di una lezione e l'inizio della successiva e risulterà quindi più ampio rispetto allo stretto orario delle lezioni retribuite.

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale si applica la disciplina prevista dal d.lgs. 61/2000 e successive modificazioni. 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 ridotto o 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) .

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 e successive modifiche 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 o di modificare in aumento la durata dell'attività lavorativa:

- **clausole flessibili**, quelle con le quali il datore di lavoro e il lavoratore concordano la possibilità per il datore di lavoro di modificare la **collocazione** nel tempo della prestazione lavorativa
- **clausole elastiche**, quelle con le quali il datore di lavoro ha la possibilità di modificare in **aumento** la durata dell'attività lavorativa.

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. 25 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 o collettivo.

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' facoltà del lavoratore richiedere l'eliminazione, ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche per sopravvenute esigenze e/o impedimenti.

La richiesta del lavoratore di eliminazione, sospensione, ovvero modifica delle clausole elastiche e/o flessibili sarà comunque accolta nei seguenti casi:

- convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici;
- lavoratori studenti (intendendosi per tali, ai sensi del richiamato articolo 10, comma 1, della legge n.300/1970, gli "iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali");
- persone con presenza di patologie oncologiche, per i quali sussista una ridotta capacità lavorativa;
- lavoratori con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche;
- i conviventi con familiari portatori di *handicap* (art.12-bis del d.lgs. n.61/2000);

La comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni nel caso di patologie oncologiche o di lavoratori con figli conviventi portatori di handicap; negli altri casi il preavviso deve essere almeno pari a 20 giorni.

e) Potenziamento orario dei docenti part-time

L'orario di lavoro settimanale del personale docente (area seconda: quarto, quinto e sesto livello) è regolato dal sistema M.O.A. (monte ore annuo). Ciò prevede, **anche per i contratti di tipo part-time**, un potenziamento dell'orario di servizio settimanale non superiore al **30%** dell'orario settimanale convenzionale.

Nei casi di potenziamento di orario il trattamento economico previsto per il lavoro straordinario viene riconosciuto soltanto al superamento del M.O.A.

f) 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 concessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi individuali in atto alla data di cessione/trasferimento d'azienda e, comunque, previsti dai Contratti Collettivi Nazionali, territoriali ed aziendali, vigenti alla data del trasferimento, a meno che non siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. 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.

Il trattamento economico lordo viene definito in n.13 mensilità, dal 1° gennaio al 31 dicembre; la tredicesima mensilità deve essere erogata entro il giorno 16 del mese di 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, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la preparazione delle lezioni, test di controllo apprendimento, correzione compiti, attività didattiche e formative organizzate dalla scuola).

La scuola e il docente possono chiedere, con debita istanza e accordo da conservare agli atti, che gli stipendi relativi ai periodi di ferie siano corrisposti frazionatamente e anticipatamente durante i mesi di attività lavorativa; l'accordo potrà riguardare anche la corresponsione in forma mensile e in via anticipata del rateo maturato quale tredicesima mensilità.

Art. 13 Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore deve risultare, secondo quanto prescrive la legge n.4/1953, da apposito 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 mensilità in quote mensili.

Art. 14.1 TFR in busta paga (QU.I.R.)

Ai lavoratori con almeno sei mesi di anzianità di servizio che ne fanno richiesta, a partire dal 1° marzo 2015, il datore di lavoro dovrà riconoscere, con ricorrenza mensile, la quota maturanda del trattamento di fine rapporto (QU.I.R.), quale parte integrativa della retribuzione. Sono escluse dall'obbligo di riconoscimento della QU.I.R. le aziende risultanti in procedure concorsuali o fallimentari, nonché le aziende in cassa integrazione straordinaria.

Tale trattamento sarà erogato su espressa richiesta volontaria del lavoratore a mezzo del modello QU.I.R. e risulterà vincolante dalla data di prima erogazione sino a tutto il 30.6.2018; pertanto, a seguito della scelta volontaria il lavoratore non potrà retrocedere dalla corresponsione sino a tale data.

L'erogazione della quota di T.F.R. si renderà operativa a partire dal mese successivo alla richiesta nelle aziende con almeno 50 dipendenti e dopo tre mesi dalla richiesta per le aziende con un numero inferiore di dipendenti.

A seguito della scelta di erogazione della QU.I.R. le future quote di T.F.R. non saranno più accantonate ai fini della liquidazione o non verranno più destinate al finanziamento del fondo pensione per i lavoratori aderenti.

La quota mensile di trattamento di fine rapporto è esclusa dall'imponibile previdenziale e soggetta a ritenuta fiscale secondo il regime ordinario (scaglioni Irpef).

Art. 15 Paga base

Area	LIVELLO	Salario base
Area prima	1° LIVELLO	€ 990,00
	2° LIVELLO	€ 1.015,00
	3° LIVELLO	€ 1.066,00
Area seconda	3° LIVELLO	€ 1.066,00
	4° LIVELLO	€ 1.127,00
	5° LIVELLO	€ 1.219,00
	6° LIVELLO	€ 1.265,00
Area terza	6° LIVELLO	€ 1.265,00
	7° LIVELLO	€ 1.367,00

Art. 16 Indennità di contingenza

Inglobata nella paga base.

Art. 17 Compensi aggiuntivi

Indennità di cassa pari a 1,75 Euro al giorno.

Art. 18 Rimborso spese di trasferta

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 convenzionale settimanale è di 25 ore (monte ore annuo 1300 ore), pari ad un orario convenzionale giornaliero di h. 4,166 da considerarsi ai fini del computo dei giorni di ferie, festività, malattia, permesso retribuito, etc.
- 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 superiori 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 trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore dipendente per sue determinate esigenze, 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. 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.

Attraverso accordi territoriali e/o accordi aziendali di II° livello o regolamenti interni aziendali, le parti potranno definire sistemi di flessibilità d'orario, secondo la tipicità delle attività e sistemi organizzativi interni, da distribuirsi nell'arco dell'anno solare.

Art. 21.1 Orario di lavoro del personale docente

L'orario di lavoro del personale docente di area seconda, livelli quarto, quinto e sesto, è regolato dal sistema detto 'a monte ore' (MOA)

- per personale docente l'orario settimanale può variare da **0 a 32,5** ore settimanali per un monte ore annuo 1300 di ore.
- L'orario convenzionale settimanale è di 25 ore per il personale a tempo pieno, in proporzione per il personale a tempo parziale.
- Il monte ore annuale si calcola moltiplicando l'orario convenzionale settimanale per il numero di settimane dell'anno (25 X 52).
- per i contratti a tempo determinato, il monte ore annuale si calcola moltiplicando l'orario convenzionale settimanale per il numero di settimane di assunzione.
- ai fini del computo dei giorni di ferie, festività, malattia, permesso retribuito, etc., va calcolato un orario convenzionale giornaliero pari a h. 4,166 a prescindere dall'orario effettivo previsto in quella giornata. nel caso di M.O.A. massimo. L'ammontare va riparametrato secondo il M.O.A. per M.O.A. inferiore al massimo.

Art. 21.2 Lavoro effettivo del personale docente

Per lavoro effettivo di docenza si intende il lavoro qualificato comprensivo di preparazione delle lezioni, della correzione dei compiti, della preparazione, erogazione e correzione dei test di verifica e di fine corso e le attività di valutazione degli allievi e reporting. Sono altresì comprensivi eventuali colloqui con i genitori dei discenti minori.

Eventuali altre attività a partecipazione obbligatoria, così come i tempi di percorrenza per docenza in luoghi di lavoro diversi dall'abituale, sono regolamentate attraverso accordi aziendali di II° livello e/o regolamenti interni.

Art. 21.3 Potenziamento dell'orario di lavoro del personale docente

In virtù di quanto previsto nella parte seconda TITOLO III, art 10 punti b,d,e in merito a flessibilità, norme flessibili ed elastiche e nonché al potenziamento dell'orario di lavoro, si riporta, a titolo esemplificativo, la tabella dei minimi e massimi orari di lavoro previsti per il personale docente ivi compreso il personale a tempo parziale.

Orario convenzionale settimanale	da ore	Con potenziamento del 30% fino a ore	Convenzionale giornaliero	Monte ore annuale
25	0	32,5	4,166	1300
22,5	0	29,25	3,750	1170
20	0	26	3,333	1040
17,5	0	22,75	2,917	910
15	0	19,5	2,500	780

All'atto dell'assunzione dovrà essere specificato, oltre all'orario convenzionale settimanale, anche il minimo ed il massimo dell'orario settimanale esigibile.

Per i contratti a tempo determinato, oltre alla durata temporale, dovrà essere specificato il monte ore annuale risultante.

Art. 21.4 Orario di lavoro del personale di area II sesto livello con compiti di docenza e coordinamento

Il lavoro di **docenza** direttori didattici, assistenti alla direzione didattica, responsabili e coordinatori di settore di scuole di lingue con orario di lavoro misto non potrà superare il 50% delle ore contrattuali.

Le ore di docenza saranno regolamentate secondo il sistema monte ore.

Art. 22 Riposo giornaliero

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a dodici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve 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;
- c) 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 deve 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 deve 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.

Per i contratti a tempo determinato le ferie sono calcolate in proporzione alla durata contrattuale. 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.

Per i contratti a tempo determinato le festività soppresse sono calcolate in proporzione alla durata contrattuale.

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 comportamento

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 comportamento, fatta salva espressa richiesta scritta del lavoratore, in data antecedente la scadenza del periodo di comportamento, di un periodo di aspettativa post malattia, il datore di lavoro ha facoltà di risolvere il rapporto, fermo restando il diritto del dipendente al trattamento di fine rapporto

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

E' fatto obbligo al lavoratore di comunicare al datore di lavoro, telefonicamente, l'insorgenza dell'evento di malattia; inoltre, il lavoratore dovrà comunicare il numero Evento INPS alla scuola entro le 24 ore.

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 secondo il seguente trattamento:

integrazione delle indennità da corrispondersi da a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico in modo da raggiungere complessivamente:

Periodo di carenza: primi 3 giorni:

- il 75 % della retribuzione dal 1° al 3° giorno per i primi due eventi
- il 66 % della retribuzione dal 1° al 3° giorno per il terzo evento
- il 50 % della retribuzione dal 1° al 3° giorno per il quarto evento
- nessuna retribuzione dal quinto evento in poi

Dal quarto giorno di malattia:

- il 75 % della retribuzione dal 4° al 10° giorno
- il 100% della retribuzione dall'11° al 180° giorno.

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 deve 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. Pagina n. 30/37

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 deve 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 al padre del 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%, sempreché le cure siano connesse all'infermità invalidante riconosciuta, può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico competente (d.lgs. 509/88 art. 10 che ha modificato l'art. 26 legge 30 marzo 1911, n. 118).

Art. 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 deve 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

Pagina n.32/ 37

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 Risoluzione rapporto di lavoro

40.1

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 42.

40.2

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

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

40.3

Se il contratto è a tempo determinato il rapporto di lavoro si riterrà estinto, senza necessità alcuna di comunicazione scritta, allo scadere del termine pattuito contrattualmente. In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine, a carico della parte recedente sarà previsto un preavviso pari a un mese.

40.4

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15/7/1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20/5/1970, n. 300, e della legge 11/5/1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. 40.2 del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per “giustificato motivo con preavviso” il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in mancanza del diritto pensionistico è facoltà del lavoratore richiedere, con preavviso pari a sei mesi, il mantenimento in servizio, non oltre il 70° anno di età.

40.5

A seguito delle modifiche apportate all'art. 8 della Legge 14 settembre 2011, n. 148, I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Le specifiche intese di cui al comma precedente possono riguardare, in deroga all'art. 18 della Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori), il recesso del rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui ai commi precedenti operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma precedente ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 41 – Licenziamento

Il licenziamento del lavoratore non può avvenire che per giusta causa o giustificato motivo, fatte salve le condizioni contrattuali pattuite attraverso contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale, di cui al par. 40.5.

Sono considerati motivi di licenziamento, con o senza preavviso, anche a seguito di azioni disciplinari (di cui al capitolo “doveri dei lavoratori”), le seguenti circostanze:

- 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
- e) violazione degli obblighi di correttezza e buona fede nonché dell'obbligo di non concorrenza come impartire ripetizioni private agli alunni dell'istituto, gestire e coordinare l'attività didattica in scuole concorrenti.
- f) gravi atti contrari alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo dell'Istituto nonché atti in grave contrasto con la funzione svolta
- g) condanna penale per la quale è disposta l'interdizione dai pubblici uffici
- h) trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;

- i) 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.
- j) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato
- k) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro
- l) superamento del periodo di comporto di cui all'art. 29
- m) in caso di eccessiva morbilità, 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.
- n) Inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione
- o) false dichiarazioni anche per quanto concerne i titoli posseduti, le assenze per malattia, congedi, permessi, etc.
- p) inosservanza degli orari stabiliti e concordati, ripetuti ritardi non giustificati e/o mancati impegni
- q) assenze ingiustificate superiori a tre giorni lavorativi continuativi
- r) 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.
- s) reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione
- t) mancanze dei requisiti e dei titoli richiesti

Ai licenziamenti individuali e/o collettivi discriminatori, privi di efficacia o nulli, o in assenza delle procedure di cui alla legge 223/91, si riterranno applicabili le eventuali condizioni risarcitorie e/o di reintegra di cui al D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 23.

Art. 42 Preavviso di licenziamento e dimissioni

I termini di preavviso per il caso di licenziamento o dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono così stabiliti:

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

TITOLO VIII – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

1) Regolamento Interno

Il regolamento interno deve 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

2) Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'istituto.

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.

3) Personale docente:

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.

4) 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 di 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 avergli 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 l'ammonizione scritta saranno adottati per le mancanze di minore rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggiore rilievo.

5) Tentativo di conciliazione

In caso di contenzioso successivo al provvedimento di licenziamento è facoltà del datore di lavoro, entro 60 giorni dalla data di licenziamento, promuovere una conciliazione, con offerta al lavoratore di un importo pari a una mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mensilità e un massimo di 18 mensilità soggetti ad esenzione fiscale e contributiva. In caso di accettazione da parte del lavoratore si ritiene decaduta l'impugnazione e confermato il licenziamento.

6) 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, alla legge 223/1991, al D.Lgs. 23/2015.



Il giorno 21 Maggio 2015 presso la sede della segreteria Nazionale UGL SCUOLA, sita in Via Farini 16, Roma:

ASILS

Francesca Romana Memoli

AISLI

Giancarlo Romano

UGL Scuola

Dr. Giuseppe Mascolo

UGL CONFEDERAZIONE

Dr. Giancarlo Favoccia

Hanno sottoscritto il CCNL ASILS - AISLI - UGL - 2015 - 2018

Roma, 21 Maggio 2015