

CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

ASILS

**ASSOCIAZIONE SCUOLE DI
ITALIANO COME
LINGUA SECONDA**

UGL

**FEDERAZIONE NAZIONALE
UGL SCUOLA**

**CCNL
CONTRATTO COLLETTIVO
ASILS - UGL SCUOLA**

2024 – 2028

Quadriennio giuridico ed economico 1° Maggio 2024 - 30 Aprile 2028

Testo ufficiale

ASILS

Associazione Scuole di Italiano come Lingua Seconda

Segreteria Nazionale

Tel. +39.348.855.1886

E-mail: info@asils.it • www.asils.it

UGL

FEDERAZIONE NAZIONALE UGL SCUOLA

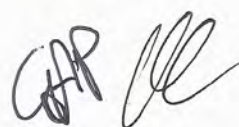
Segretario Nazionale

Via Ancona 20 - 00198

Tel. +39.06.310.53.785

E-mail: info@uglscuola.org

www.uglscuola.org



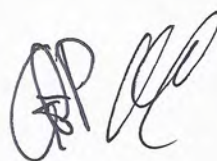
Il giorno 29/01/2025 presso la sede dell'Unione Generale del Lavoro in Via Nomentana 26
- ROMA

ASILS - Associazione Scuole di Italiano come Lingua Seconda®, rappresenta dal
presidente Alessandro Vidoni

E

Federazione Nazionale UGL Scuola rappresentata dal segretario nazionale Ornella
Cuzzupi, con l'intervento della Confederazione UGL rappresentata dal Segretario
Confederale Egidio Sanguè

hanno sottoscritto il CCNL 2024-2028

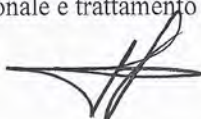
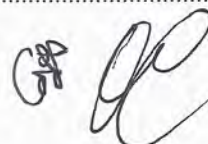


CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

CCNL ASILS – UGL – UGL SCUOLA

SOMMARIO

PARTE PRIMA.....	5
TITOLO I – AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
Art. 1 Ambito di applicazione del Contratto	5
Art. 2 Decorrenza e durata.....	5
Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali.....	5
TITOLO II – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	5
A) RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 4 Il sistema di relazioni sindacali	5
Art. 5 Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro	6
B) DIRITTI SINDACALI	7
Art. 6 Rappresentanza sindacale.....	7
Art. 7 Assemblea	7
Art. 8 Permessi	7
8.1 Permessi retribuiti	7
8.2 Permessi non retribuiti	8
Art. 9 Affissioni.....	8
TITOLO III – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE	8
Art. 10 I livelli di contrattazione.....	8
Art. 11 Secondo livello di contrattazione	8
Art. 12 Premi di Risultato e Welfare aziendale	9
TITOLO IV – I RAPPORTI DI LAVORO	10
Art. 13 Attività stagionali	10
13.1 Trattamento economico dei lavoratori stagionali	10
Art. 14 Durata del rapporto di lavoro	10
Art. 15 Apposizione del termine.....	10
15.1 Divieti della stipula di contratti a termine	11
15.2. La proroga	12
15.2.1. Prosecuzione di fatto del rapporto a termine	12
15.3 Successioni di contratti a termine (c.d. rinnovo)	12
15.4. Sostituzione del personale in maternità	13
15.5. Limiti quantitativi.....	13
15.6. Casi di esclusione dei limiti.....	13
15.7. Scadenza del termine e forma.....	14
15.8. Successione dei contratti	14
15.9. Criteri di computo	14
15.10. Diritto di precedenza.....	14
15.11. Esclusioni	15
15.12. Principio di non discriminazione.....	15
Art. 16 Intensificazione dell'attività lavorativa in alcuni periodi dell'anno	15
Art. 17 Obblighi di informazione	15
Art. 18 Apprendistato Professionalizzante	15
18.1 Proporzione numerica.....	16
18.2 Limiti di età	16
18.3 Durata	16
18.4 Assunzione	17
18.5 Qualifiche e mansioni.....	17
18.6 Periodo di prova	18
18.7 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico	18

CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

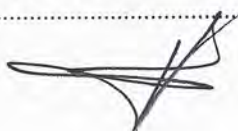
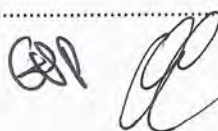
CCNL ASILS – UGL – UGL SCUOLA

SOMMARIO

PARTE PRIMA.....	5
TITOLO I – AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
Art. 1 Ambito di applicazione del Contratto	5
Art. 2 Decorrenza e durata.....	5
Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali.....	5
TITOLO II – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	5
A) RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 4 Il sistema di relazioni sindacali	5
Art. 5 Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro	6
B) DIRITTI SINDACALI	7
Art. 6 Rappresentanza sindacale.....	7
Art. 7 Assemblea.....	7
Art. 8 Permessi	7
8.1 Permessi retribuiti	7
8.2 Permessi non retribuiti	8
Art. 9 Affissioni.....	8
TITOLO III – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE	8
Art. 10 I livelli di contrattazione.....	8
Art. 11 Secondo livello di contrattazione	8
Art. 12 Premi di Risultato e Welfare aziendale	9
TITOLO IV – I RAPPORTI DI LAVORO	10
Art. 13 Attività stagionali	10
13.1 Trattamento economico dei lavoratori stagionali	10
Art. 14 Durata del rapporto di lavoro	10
Art. 15 Apposizione del termine.....	10
15.1 Divieti della stipula di contratti a termine	11
15.2. La proroga	12
15.2.1. Prosecuzione di fatto del rapporto a termine	12
15.3 Successioni di contratti a termine (c.d. rinnovo)	12
15.4. Sostituzione del personale in maternità	13
15.5. Limiti quantitativi.....	13
15.6. Casi di esclusione dei limiti.....	13
15.7. Scadenza del termine e forma.....	14
15.8. Successione dei contratti	14
15.9. Criteri di computo	14
15.10. Diritto di precedenza.....	14
15.11. Esclusioni	15
15.12. Principio di non discriminazione.....	15
Art. 16 Intensificazione dell'attività lavorativa in alcuni periodi dell'anno	15
Art. 17 Obblighi di informazione	15
Art. 18 Apprendistato Professionalizzante	15
18.1 Proporzione numerica.....	16
18.2 Limiti di età	16
18.3 Durata	16
18.4 Assunzione	17
18.5 Qualifiche e mansioni.....	17
18.6 Periodo di prova	18
18.7 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico	18

CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

18.8	Formazione.....	18
18.9	Tutor referente per l'apprendimento.....	19
18.10	Obblighi del datore di lavoro.....	19
18.11	Doveri dell'apprendista.....	20
18.12	Trattamento normativo ed economico.....	20
18.13	Disposizioni finali.....	20
Art. 19	Somministrazione.....	21
19.1	Limiti quantitativi.....	21
19.2	Computo.....	21
Art. 20	Lavoro intermittente.....	21
20.1	Divieti.....	22
20.2	Forma e comunicazioni.....	22
20.3	Indennità di disponibilità.....	23
20.4	Trattamento economico.....	23
20.5	Temporanea impossibilità della prestazione.....	23
20.6	Computo.....	24
Art. 21	Lavoro agile.....	24
Art. 22	Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.....	25
PARTE SECONDA.....		26
TITOLO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....		26
Art. 1	Classificazione.....	26
Art. 2	Mansioni.....	28
2.1	Mutamenti di qualifica.....	28
TITOLO II – ASSUNZIONE IN SERVIZIO.....		29
Art.5	Contratto di lavoro e assunzione.....	29
Art.6	Tirocinio e Stage.....	30
Art.7	Periodo di prova.....	30
Art.8	Contratto di lavoro a tempo parziale (c.d. part-time).....	31
a)	Norme di carattere generale.....	31
b)	Lavoro supplementare.....	32
c)	Lavoro straordinario.....	33
d)	Clausole di elasticità.....	33
e)	Potenziamento orario dei docenti Part – time.....	34
f)	Computo dei lavoratori part – time.....	34
Art. 9	Trasferimento di istituzioni scolastiche e di ramo d'azienda.....	34
TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE.....		34
Art. 10	Retribuzione mensile.....	34
Art. 11	Prospetto paga.....	35
Art. 12	Tredicesima mensilità.....	35
Art. 13	Paga base.....	35
Art. 14	Indennità di contingenza.....	36
Art. 15	Compensi aggiuntivi.....	36
Art. 16	Rimborso spese viaggio.....	36
Art. 17	Sostituzione di lavoratori assenti.....	36
Art. 18	Supplenze personale docente.....	36
TITOLO IV – DURATA DEL LAVORO.....		36
Art. 19	Orario di lavoro.....	36
19.1	Orario di lavoro del personale docente.....	37
19.2	Lavoro effettivo del personale docente.....	38
19.3	Potenziamento dell'orario di lavoro del personale docente.....	38
19.4	Orario di lavoro del personale di area II sesto livello con compiti di docenza e coordinamento.....	39
19.5	Ore di servizio del personale docente.....	39
Art. 20	Riposo giornaliero.....	39

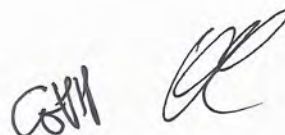



CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

Art. 21	Pause.....	40
Art. 22	Lavoro notturno.....	40
Art. 23	Lavoro straordinario.....	40
Art. 24	Ferie.....	41
Art. 25	Festività sopresse.....	42
25.1	Festività del Santo Patrono.....	42
Art. 26	Riposo settimanale.....	42
TITOLO V – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		42
Art. 27	Assenze per malattia.....	42
a)	Periodo di comporto.....	42
b)	Trattamento economico.....	43
Art. 28	Infortunio sul lavoro.....	44
Art. 29	Congedo Matrimoniale.....	44
Art. 30	Tutela della maternità e della paternità.....	45
a)	Congedo di maternità.....	45
b)	Congedo parentale.....	45
c)	Riposi giornalieri della madre.....	46
d)	Congedi per la malattia del figlio.....	46
e)	Congedo di paternità alternativo.....	46
f)	Congedo di paternità obbligatorio.....	47
Art. 31	Permessi per i lavoratori invalidi.....	47
Art. 32	Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive e sindacali.....	47
Art. 33	Congedi per eventi e cause particolari.....	48
Art. 34	Congedi per la formazione.....	48
Art. 35	Congedi per la formazione continua.....	48
Art. 36	Permessi per lavoratori affetti da handicap.....	49
Art. 37	Permessi elettorali.....	49
TITOLO VI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		49
Art. 38	Risoluzione rapporto di lavoro.....	49
38.1	Risoluzione per giusta causa.....	49
38.2	Risoluzione del contratto a tempo determinato.....	49
38.3		50
38.4	Forma del licenziamento.....	50
38.5		50
Art. 39	Licenziamento.....	51
Art. 40	Preavviso di licenziamento e dimissioni.....	52
Art. 40.1.	Dimissioni e modalità di comunicazione.....	52
Art.40.1.1.	Dimissioni dei genitori lavoratori.....	52
TITOLO VII – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI.....		53
Art. 41	Regolamento interno.....	53
Art. 42	Doveri del lavoratore.....	53
Art. 42.1.	Personale docente.....	54
Art. 43	Procedimento disciplinare e sanzioni.....	55
Art. 44	Tentativo di conciliazione.....	56
Art.45	Rinvio alle leggi.....	57
PARTE III – RAPPORTI DI LAVORO AUTONOMO E PARASUBORDINATO.....		58
Art. 1	Prestazioni rese da terzi.....	58
Art. 2	Collaborazioni coordinate e continuative.....	58
3.1. –	Compenso dei Collaboratori Coordinati e Continuativi.....	58
3.2. –	Modalità di esecuzione della collaborazione – coordinamento della prestazione.....	59
2.3. –	Forma e contenuto del contratto individuale.....	59
2.3.1.	Collaboratore coordinato continuativo e attività di docenza.....	59
2.4.	Tutele previdenziali e assistenziali.....	60

CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

2.4.1. Gravidanza, malattia e infortunio	60
2.4.2. Indennità di Disoccupazione.....	60
Art. 3 Collaborazioni organizzate dal committente	61
(Allegato A).....	63
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI DISCIPLINA DELLE COLLABORAZIONI ORGANIZZATE	
DAL COMMITTENTE	63
Art. 1 – Ambito di applicazione e professionalità coinvolte nelle collaborazioni organizzate dal committente (ex art. 2, comma 2, del D.Lgs. 81/2015).	63
Art. 2 – Forma e contenuto del contratto individuale di collaborazione ex art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015.....	64
Art. 3 – Natura della prestazione.	64
Art. 4 – Compenso.....	65
Art. 5 – Risoluzione del contratto.....	65
Art. 6 – Gravidanza, Malattia ed infortunio.	65
Art. 7 – obblighi del collaboratore, riservatezza e pluricommittenza	65

PARTE PRIMA

TITOLO I – AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 1 Ambito 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 di Italiano a stranieri o di italiano come seconda lingua
- Corsi di cultura italiana varia
- Scuole e centri di formazione e tirocinio insegnanti;
- Scuole e corsi parauniversitari a indirizzo linguistico e pedagogico;

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente contratto, per la **parte normativa**, decorre dal 1° Maggio 2024 al 30 Aprile 2028. La parte economica del CCNL avrà decorrenza dal 1° febbraio 2024 al 30 aprile 2028.

Alla scadenza naturale, il presente CCNL si intende tacitamente rinnovato per un periodo di 4 anni qualora una delle parti non ne dia formale disdetta, tramite raccomandata A/R, almeno 3 mesi prima della prevista scadenza.

Dopo la scadenza, le parti mantengono la facoltà di recedere dal presente contratto in ogni momento, in ogni caso nel rispetto del termine di preavviso di 3 mesi.

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 – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

A) RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 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. 5 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".

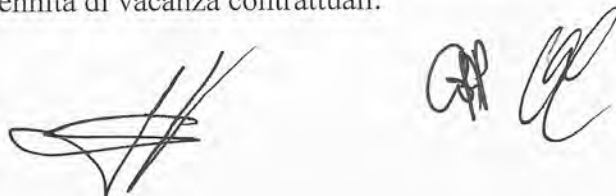
L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato all'elemento retributivo nazionale. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% della inflazione programmata.

Per calcolare l'indennità di vacanza contrattuale dovuta, dunque, deve dapprima essere calcolato il 30% del Tasso di Inflazione Programmato in ragione di anno [$TIP \times 30 (:100) = Y\%$]. L'importo percentuale risultante dal predetto calcolo ($Y\%$) deve essere applicato alla retribuzione base prevista dal CCNL. Pertanto, deve essere moltiplicata la Retribuzione Base (R) per $Y: 100$. A titolo esemplificativo, se il Tasso di Inflazione Programmato è di 1,7, il 30% di 1,7 è 0,51 %. Ipotizzando una Retribuzione Base di € 898,51, moltiplicando il predetto importo per 0,51 e dividendolo per 100, si ottiene un aumento per il periodo di vacanza contrattuale pari a € 4,58.

Il Tasso di Inflazione Programmato è pubblicato periodicamente dal Dipartimento del Tesoro ed è reperibile sul sito ufficiale di questo ultimo (https://www.dt.mef.gov.it/it/attivita_istituzionali/analisi_programmazione_economico_finanziaria/inflaz_programmata/#::~text=Con%20la%20presentazione%20del%20%22Documento%20di%20Economia%20e%20Finanza%202024,dal%202%2C3%20per%20cento.)

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. 6 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. 7 Assemblea

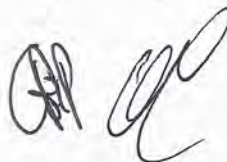
1. I dipendenti degli istituti hanno diritto di riunirsi, nell'istituto dove prestano il loro lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
 2. L'assemblea viene convocata dalle RSA/RSU e/ o dalla O.S. territoriale firmataria 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. 8 Permessi

8.1 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.

8.2 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. 9 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, o attraverso bacheche elettroniche, a tutti i lavoratori all'interno dell'istituto, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

TITOLO III – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 10 I livelli di contrattazione

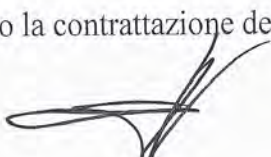
Le parti prevedono e disciplinano:

- 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. 11 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.

Art. 12 Premi di Risultato - Welfare aziendale – Ente Bilaterale

Le Parti sottoscrittrici del presente Contratto Collettivo, al fine di favorire la fidelizzazione del personale, incentivano la regolamentazione di strumenti di welfare e l'implementazione di Premi di Risultato mediante la stipula di contratti collettivi aziendali.

In sede aziendale potrà essere negoziato un Premio di Risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che risultino obiettivamente misurabili anche attraverso il ricorso ad eventuali comitati paritetici.

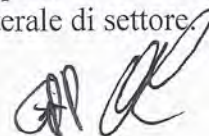
Ai fini della validità del suddetto accordo e affinché il Premio possa essere detassato e decontribuito i risultati dovranno essere misurati e verificati in aumento rispetto all'anno precedente, indicando quindi un incremento degli elementi variabili effettivamente conseguiti.

Le Parti, in sede di negoziazione del Premio di Risultato, potranno concordare l'attivazione di programmi di Welfare aziendale. Resta inteso che i datori di lavoro possono unilateralmente implementare sistemi di welfare aziendale.

Il datore di lavoro è libero di valutare l'opportunità di rinnovare sistemi premiali e di welfare aziendale sulla base delle proprie esigenze organizzative e dell'andamento economico, nonché sulla base del concreto miglioramento registrato con riferimento ai parametri aziendali assunti come riferimento per la determinazione del premio.

Le parti, nel riconoscere il ruolo centrale della bilateralità nel sistema complessivo delle relazioni sindacali, si impegnano a costituire un nuovo Ente Bilaterale finalizzato ad efficientare la conoscenza e la risoluzione delle problematiche afferenti la Scuola, per il miglioramento continuo delle condizioni e delle relazioni sindacali del settore. Le parti concordano, pertanto, nel costituire tale Ente individuando una serie iniziative ed interventi che verranno gestiti dall'Ente stesso ed attribuendo all'Ente compiti negli ambiti specifici che saranno individuati nell'atto costitutivo e nel regolamento.

Le Scuole si obbligano ad aderire al suddetto Ente Bilaterale e a corrispondere la relativa contribuzione se ed in quanto non siano già aderenti a diverso Ente Bilaterale di settore.



TITOLO IV – I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 13 Attività stagionali

Le parti riconoscono carattere stagionale delle attività di insegnamento della lingua italiana, in quanto contraddistinte da forti intensificazioni durante alcuni periodi dell'anno.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 vengono quindi individuate come ipotesi di attività a carattere stagionale:

- Le attività svolte dagli istituti iscritti all'associazione ASILS durante il periodo estivo, normalmente compreso dal 1° maggio al 30 settembre;
- Le attività svolte dagli istituti che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia;
- Le attività svolte dalle scuole presenti nelle località a prevalente vocazione turistica che necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno;
- Le attività svolte in determinati periodi dell'anno e connesse a progetti formativi specifici, come a titolo esemplificativo ma non esaustivo i corsi "semester" o "programmi particolari come Marco Polo - Turandot".
- Le attività svolte dalle scuole in occasione di prolungati periodi di festività;

I contratti stipulati in ragione del carattere stagionale dell'attività non sono soggetti alle limitazioni imposte dall'art. 21, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015.

13.1 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'art. 31, seconda parte (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

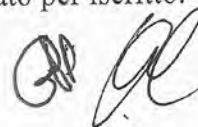
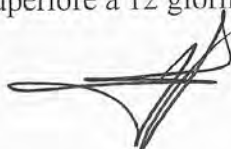
Art. 14 Durata del rapporto di lavoro

Fuori dai casi previsti dall'art. 10, il rapporto di lavoro del personale dipendente delle scuole aderenti all'ASILS può essere a tempo indeterminato ovvero può prevedere l'apposizione di un termine ai sensi di quanto contemplato dal D. Lgs. n. 81/2015 così come modificato dalla L. n. 96/2018 e dal c.d. Decreto Lavoro (D.L. 48/2023, conv. in L. 85/2023).

Art. 15 Apposizione del termine

Il contratto a tempo determinato è regolato dagli artt. Da 19 a 29 del d.lgs. 81/2015 e successive modificazioni.

Il contratto a termine di durata superiore a 12 giorni deve essere stipulato per iscritto.



I contratti a termine di durata fino a 12 mesi possono essere stipulati per qualsiasi esigenza e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, senza alcuna specifica causale.

Possono essere stipulati contratti a tempo determinato per una durata superiore a 12 mesi, ma non eccedenti i 24 mesi, laddove sussista almeno una delle seguenti causali:

- a) Nei casi specificamente previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA/RSU (art.51 d.lgs. 81/2015);
- b) In assenza delle causali previste dai contratti collettivi come sopra definiti, in applicazione dei contratti collettivi applicati in azienda;
- c) In assenza di disposizioni dei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti nel contratto individuale (come da ultimo previsto dalla Legge 23 febbraio 2024, n. 18).
- d) Esigenze di sostituzione di lavoratori.

Il rispetto delle causali è necessario anche in caso di proroghe e rinnovi successivi del contratto che comportano il superamento del limite dei 12 mesi.

Il limite temporale di 24 mesi non può essere superato per effetto di una successione di contratti conclusi tra le medesime parti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Nel computo sono considerati anche i periodi relativi a missioni in somministrazione eseguite dal lavoratore presso lo stesso utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

Tali limitazioni non sono applicabili ai contratti conclusi in relazione alle attività stagionali previste dall'art. 9. Limiti temporali e modalità del presente articolo possono essere modificati dalla contrattazione di secondo livello ai sensi dell'art. 8 L. n. 148/2011.

È ammessa, ai sensi dell'art. 19, c.3, d.lgs. 81/2015, la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti della durata di dodici mesi presso l'Istituto territoriale del Lavoro competente per territorio.

15.1 Divieti della stipula di contratti a termine

Ai sensi dell'art. 20 d.lgs. 81/2015, non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 23 luglio 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore ai tre mesi;



- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione d'orario, in regime di cassa integrazione, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

In caso di violazione del predetto divieto, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

15.2. La proroga

Il contratto a termine può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali previste dall'art.19, comma 1, del d.lgs. 81/2015 ossia dall'art. 15 del presente CCNL. La specificazione delle causali deve risultare da atto scritto solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi. Ai fini del computo dei 12 mesi si tiene conto solo dei contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del Decreto Lavoro (d.l. n. 48/2023).

I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, ossia in assenza delle causali anzidette.

Il termine del contratto può essere prorogato, con l'espresso consenso del lavoratore, quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 (quattro) volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero di contratti. Se il numero delle proroghe è superiore a quattro (4), il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro deve comunicare la proroga entro 5 giorni al Ministero del Lavoro.

15.2.1. Prosecuzione di fatto del rapporto a termine

Fermo restando il limite massimo di durata del contratto a termine (24 mesi), qualora il rapporto di lavoro prosegua di fatto oltre il termine inizialmente fissato, o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a pagare una maggiorazione retributiva, pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Dal momento della scadenza del termine, il contratto può proseguire al massimo fino a:

- 50 giorni, per i contratti di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi;
- 30 giorni, per i contratti di durata inferiore.

La maggiorazione della retribuzione che è tenuto a corrispondere il datore di lavoro è pari al:

- 20% per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo giorno;
- 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro prosegue oltre gli indicati termini di tolleranza indicati, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini stessi.

15.3 Successioni di contratti a termine (c.d. rinnovo)

Il contratto di lavoro a termine può essere rinnovato liberamente nei primi 12 mesi. Con il termine rinnovo si fa riferimento all'ipotesi in cui conclusosi un rapporto di lavoro a termine, le parti stipulino un altro contratto a termine.



Se, a seguito del rinnovo, la durata complessiva supera i 12 mesi è necessario indicare le causali.

Ai fini del computo dei 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023.

È consentita la riassunzione con contratto di lavoro a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto a termine e l'inizio del nuovo trascorra un intervallo minimo (c.d. stop and go) di:

- 20 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi;
- 10 giorni per i contratti di durata pari o inferiore.

Se non viene rispettato l'intervallo minimo, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Gli intervalli minimi non si applicano nei confronti di lavoratori impiegati in attività stagionali e nelle ipotesi individuate dal contratto collettivo.

15.4. Sostituzione del personale in maternità

Per la sostituzione di lavoratore assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere personale in sostituzione con contratto a tempo determinato.

Conformemente alle disposizioni di cui all'art. 4, comma 2, D. lgs. 151/2001, in caso di necessità organizzative, l'Istituto potrà assumere con un anticipo fino a 90 gironi di calendario la lavoratrice/il lavoratore in sostituzione ai fini dell'effettuazione di un periodo di affiancamento con il lavoratore/la lavoratrice sostituito/a.

In caso di sostituzione di lavoratore/lavoratrice di cui sia programmata l'assenza derivante a una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art.4 D. lgs. n. 151/2001, oltre alla possibilità di affiancamento di cui al comma precedente, è prevista la possibilità di prorogare il termine del contratto individuale di lavoro nel rispetto dei limiti in materia di proroghe e rinnovi del contratto a termine di cui all'art. 21 d. lgs. n. 81/2015.

15.5. Limiti quantitativi

Possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura non superiore al 100 % dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

15.6. Casi di esclusione dei limiti

Sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al punto precedente i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività.
- b) da imprese start-up innovative ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015;
- c) per lo svolgimento di attività stagionali di cui all'art. 9;
- d) per la sostituzione di lavoratori assenti;
- e) con lavoratori di età superiore a 50 anni;



15.7. Scadenza del termine e forma

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.

Una copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il contratto non deve necessariamente essere redatto per iscritto quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore ai 12 giorni.

15.8. 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.

15.9. Criteri di computo

Salvo che sia altrimenti disposti dalla specifica normativa di riferimento, ai sensi dell'art. 27, d.lgs. 81/2015, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

15.10. Diritto di precedenza

I lavoratori assunti con contratto a termine con durata superiore a 10 mesi hanno diritto di precedenza su eventuali assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 3 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto dovrà essere esercitato dal lavoratore in forma scritta.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.



15.11. Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente accordo sui contratti a termine, in quanto già disciplinati da specifiche normative intese tra le parti i percorsi destinati a *stage* o tirocini formativi.

15.12. Principio di non discriminazione

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

Art. 16 Intensificazione dell'attività lavorativa in alcuni periodi dell'anno

Le parti convengono che nei casi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni o periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali, è ammesso l'utilizzo di contratti a tempo determinato che, laddove siano di durata superiore ai 12 mesi, dovranno presentare una delle causali previste dall'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 così come modificato dalla Legge n. 96/2018.

Art. 17 Obblighi di informazione

Ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015 il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale, i lavoratori a tempo determinato e le RSA e/o RSU presenti in azienda, circa i posti vacanti disponibili nell'impresa.

Ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 81/2015 il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale, le RSA e/o RSU presenti in azienda, in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 18 Apprendistato Professionalizzante

Le parti riconoscono l'istituto dell'apprendistato professionalizzante quale 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 lingue.

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 anche hanno sede in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale.

18.1 Proporzione numerica

Considerato quanto disposto dall'art. 42 del D. Lgs. n. 81/2015 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 10 dipendenti: fino al 50% del personale qualificato;
- aziende oltre a 10 dipendenti: fino al 100% del personale qualificato;

Le scuole che occupano almeno 50 dipendenti 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.

18.2 Limiti di età

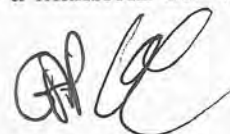
Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 51/2015, potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (entro la data anteriore del compimento del 30° anno), ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005.

18.3 Durata

In virtù di quanto disposto dal D. Lgs. n. 81/2015, 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 3 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.

18.4 Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un apprendista è necessario un contratto scritto, e a norma del Decreto Trasparenza sul lavoro (Decreto Legislativo 104/2022), pubblicato in Gazzetta il 19 luglio 2022 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.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dalla scadenza.

In mancanza della comunicazione del preavviso in forma scritta il contratto si intende confermato a tempo indeterminato.

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

18.5 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 specializzazione

18.6 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

18.7 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;
- 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.

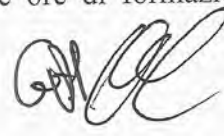
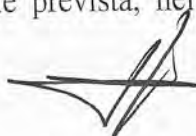
Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale del II livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico resteranno gli stessi del II livello, senza alcuna riduzione retributiva per l'intera durata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

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale di 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.

18.8 Formazione

Nel rispetto delle competenze delle Regioni (ove previste) 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.

18.9 Tutor referente per l'apprendimento

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 conseguirà 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.

18.10 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;



CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

- 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;

18.11 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 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.

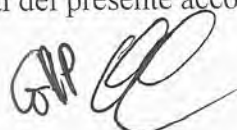
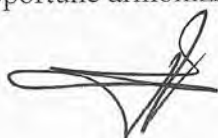
18.12 Trattamento normativo ed economico

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. ASILS- 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.

18.13 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. 19 Somministrazione

È ammessa l'instaurazione di contratto di somministrazione secondo la normativa vigente.

19.1 Limiti quantitativi

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 50 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 50 per cento dei lavoratori in forza.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetto disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

19.2 Computo

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 20 Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto con il quale il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per effettuare prestazioni in modo discontinuo o intermittente.

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

- Per particolari punte di attività (ricorrenze festive, periodi coincidenti con ferie aziendali);
- Per i corsi individuali *last minute*;



- Per l'apertura di nuove classi e/o corsi culturali e/o professionali;
 - Per l'apertura di corsi di preparazione agli esami;
 - Per sostituzione di lavoratori, con espresso divieto di sostituzione dei lavoratori in sciopero, o a seguito di licenziamento 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.
- Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.
- La prestazione dei lavoratori intermittenti non potrà superare, nell'arco dei tre anni solari, il numero massimo di 400 giornate lavorative.

20.1 *Divieti*

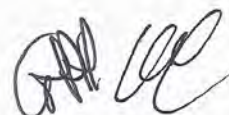
È esclusa la stipula di contratti di lavoro intermittente:

- 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 in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

20.2 *Forma e comunicazioni*

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

- a) Indicazione della durata del contratto e delle ipotesi;
- b) Luogo e la modalità della disponibilità del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore ad 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) Indicazioni 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 annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

20.3 Indennità di disponibilità

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore dipendente di rispondere alla chiamata, lo stesso come controprestazione ha diritto a una c.d. indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestato, pari al 20% delle ore effettivamente prestate.

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento; in questo periodo egli non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Qualora il lavoratore non adempia a tale obbligo, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 30 giorni.

20.4 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.

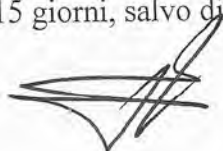
Ai lavoratori dipendenti assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

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.

In caso di ingiustificata mancata risposta alla chiamata, il lavoratore ha l'obbligo di restituire la quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto e il datore di lavoro può intimare il licenziamento.

20.5 Temporanea impossibilità della prestazione

Ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 81/2015, in caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile al lavoratore rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Nel caso in cui il lavoratore non provveda ad avvisare tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione nel contratto individuale.



20.6 Computo

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

Art. 21 Lavoro agile

L'Istituto e le Organizzazioni sindacali, con il presente contratto collettivo, intendono promuovere soluzioni volte alla flessibilità organizzativa che consentono di eseguire la prestazione lavorativa in tempi e spazi diversi tramite l'utilizzo delle tecnologie informatiche.

A tal fine, le Parti intendono promuovere l'utilizzo della modalità di lavoro agile come prevista dalla legge n. 81/2017 quale modalità in grado di soddisfare l'esigenza ad una miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l'aumento della competitività aziendale e, da ultimo, quale modalità di lavoro rispettosa della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, favorendo l'abbattimento dell'emissione di CO2.

Le parti, dunque, convengo sull'opportunità di definire la regolamentazione del Lavoro agile. Attesa la continua evoluzione dell'istituto, le Parti convengono di disciplinare la regolamentazione del lavoro agile secondo i seguenti principi:

- A) Il Lavoro agile sarà implementato, su base volontaria, tramite un accordo individuale sottoscritto con il singolo lavoratore;
- B) Il luogo di svolgimento della prestazione di lavoro agile, individuato dalla lavoratrice/lavoratore in coerenza con quanto stabilito con gli accordi aziendali e dall'accordo individuale, costituirà sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela contro gli infortuni sul lavoro, anche *in itinere*, conformemente all'art. 23, l. 81/2017;
- C) La prestazione di lavoro agile sarà resa con tempistiche e modalità idonee a consentire il bilanciamento tra esigenze di vita privata e lavorative e, quindi, ne rispetto del c.d. diritto alla disconnessione;
- D) Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il comportamento della lavoratrice/lavoratore dovrà essere improntato ai principi di correttezza e buona fede nonché alla riservatezza, segretezza e diligenza nel rispetto di tutte le norme di legge e di contratto vigenti;
- E) In ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro connesse alla modalità agile, le modalità esercizio del potere direttivo e di controllo avverranno nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuale nonché dell'art. 4, Legge n. 300/1970 e verranno specificamente individuate nell'accordo individuale di lavoro agile;



F) Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non comporta la modifica dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive;

G) I lavoratori che usufruiscono della modalità agile hanno diritto allo stesso trattamento normativo e retributivo dei lavoratori comparabili che svolgono le mansioni all'interno dei locali aziendali.

Nel rispetto ed in coerenza con i principi anzidetti, in armonia con l'art. 15 del Protocollo sul Lavoro Agile, del 7 dicembre 2021, e dell'art. 8, Parte Prima, Titolo II, del presente accordo collettivo, le Parti convengono infine di rinviare alla contrattazione aziendale la disciplina di specifici e peculiari aspetti del lavoro agile relativi a: luogo di lavoro, orario di lavoro, durata e termini dell'accordo individuale, strumenti di lavoro, sicurezza del lavoro, modalità di esercizio dei diritti sindacali, trattamento economico e normativo.

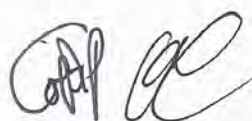
Pertanto, anche in considerazione della continua evoluzione della materia, per la complessiva ed organica regolamentazione del Lavoro agile trova applicazione quanto previsto dagli accordi aziendali vigenti tempo per tempo.

Art. 22 Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

A) Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

B) Non è necessaria l'autorizzazione delle rappresentanze sindacali o della DTL (oggi ITL) per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi delle lettere A) e B) sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.



PARTE SECONDA

TITOLO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1 Classificazione

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

AREA PRIMA: Servizi amministrativi, tecnici e 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 all'ufficio di Segreteria, all'assolvimento dei Servizi Esterni connessi con il proprio lavoro;
- Assistenti di Segreteria (Segreteria Alloggi; Segreteria al Front Desk);
- Autisti Bus;
- Camerieri specializzati nel settore per Mansione Unica;
- Tutte le mansioni assimilabili alle precedenti.

TERZO LIVELLO

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



predeterminate; appartiene a questo livello il personale non docente fornito di diploma di scuola secondaria di II grado. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello:

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

AREA SECONDA: servizi di istruzione, formazione ed educazione

TERZO LIVELLO

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

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

QUARTO LIVELLO

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

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

QUINTO LIVELLO

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

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



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

SESTO LIVELLO

- Docenti delle Scuole Superiori per Interpreti e Traduttori;
- Docenti dei Corsi di Specializzazione Post-diploma;
- 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;

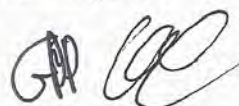
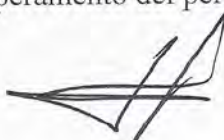
Art. 2 Mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte come stabilito dall'art. 2103 Codice Civile.

2.1 Mutamenti di qualifica

Nel caso di assegnazioni a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

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 indicato al comma precedente.



Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., come modificato dal D. Lgs. n. 81/2015, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale:

- In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore;
- Per l'acquisizione di una nuova professionalità;
- Internalizzazione dei servizi;

Nelle sedi di cui all'art. articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Art. 3 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 II – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art.5 Contratto di lavoro e assunzione

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore, ai sensi del d.lgs. 152/1997, come modificato dal Decreto Trasparenza sul lavoro (Decreto Legislativo 104/2022, pubblicato in Gazzetta il 19 luglio 2022) 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) l'inquadramento, il livello e la qualifica o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) data di inizio e durata del rapporto di lavoro con la specificazione se trattasi di contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato;
- f) durata del periodo di prova;
- 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;



- k) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- l) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- m) le altre informazioni previste dal d.l.gs 152/1997.

Fermo restando che il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti contrattuali (es. orario di lavoro, retribuzione mensile, numero di mensilità ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al rapporto o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengono contestualmente consegnati ovvero messi a disposizione del lavoratore, come indicato dalla Circolare INL n. 4/2022.

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

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. n. 23/2015.

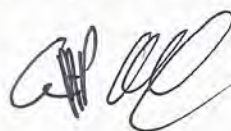
Art.6 Tirocinio e Stage

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.7 Periodo di prova

Nel contratto di lavoro può essere previsto un periodo di prova allo scopo di permettere ad entrambe le parti di valutare la convenienza del rapporto di lavoro. Il patto di prova deve



essere stipulato per iscritto contestualmente alla stipulazione del contratto di lavoro e, comunque, prima dell'esecuzione dello stesso.

Il patto di prova deve essere sottoscritto da entrambe le parti.

Durante il periodo di prova le parti sono liberamente recedere dal contratto senza rispettare l'obbligo di preavviso.

Il periodo di prova viene così determinato:

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

Al termine del periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva ed il periodo prestatosi computa nell'anzianità di servizio.

La clausola del contratto di lavoro che prevede il periodo di prova deve contenere l'indicazione delle mansioni affidate al lavoratore durante tale periodo.

Il periodo di prova è sospeso e viene prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, in caso di:

- malattia;
- infortunio;
- congedo di maternità obbligatoria;
- congedo di paternità obbligatoria.

In ragione del principio di effettività del periodo di prova, l'indicazione delle assenze indicate dal comma precedente, conformemente a quanto stabilito dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 19 del 20 settembre 2022 non ha carattere tassativo, ma dovranno essere presi in considerazione ai fini della sospensione del periodo di prova tutti gli altri casi di assenza già riconosciuti dall'attuale ordinamento giuridico e previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. A titolo meramente esemplificativo: - puerperio; - sciopero o sospensione dell'attività da parte del datore di lavoro; - congedi e i permessi, di cui alla legge n. 104/1992.

Il periodo di prova non è sospeso da eventi che, secondo un normale svolgimento del rapporto, possono comportare una sospensione del lavoro, come a titolo esemplificativo il riposo settimanale e le festività.

Art.8 Contratto di lavoro a tempo parziale (c.d. 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. n. 81/2015 e successive modificazioni.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini della prova.

A titolo esemplificativo si riportano le tipologie di tempo parziale:

- Part – time orizzontale quando la riduzione di orario di lavoro 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.

- Part – time ciclico o multiperiodale quando la riduzione di orario di lavoro rispetto al tempo pieno viene effettuata riducendo il normale monte ore annuo. All'interno di questa tipologia, l'organizzazione dell'attività lavorativa avviene in relazione ad alcune settimane o ad alcuni mesi dell'anno con orario a tempo pieno oppure ridotto.

Nel contratto a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

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.

Per i contratti a tempo **indeterminato** a part time ciclico la retribuzione potrà essere erogata nei mesi in cui l'attività è effettivamente prestata ed in base all'orario convenzionale mensile pattuito o nel corso di tutto l'anno in base al monte ore pattuito.

La tredicesima mensilità, riproporzionata, sarà erogata normalmente entro il 16 dicembre, fatto salvo diverso accordo tra le parti.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part – time, di qualsiasi tipologia, 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 inquadramento.

Le parti, ai sensi dell'art. 8 L. n. 148/2011 demandano alla contrattazione di secondo livello la disciplina, anche in deroga al presente accordo, dei contratti a tempo parziale.

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. 6, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015).

La scuola può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30 per cento delle ore di lavoro settimanali/mensili/annuali concordate.

Le ore di lavoro supplementari sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione orario globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

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



c) Lavoro straordinario

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015 nel rapporto di lavoro a tempo parziale 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).

In rifiuto di svolgimento di lavoro straordinario non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

d) Clausole di elasticità

le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione o di modificare in aumento la durata dell'attività lavorativa.

Possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nel limite massimo annuo 30 %.

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un preavviso di almeno due giorni, fatta salva una diversa previsione nel contratto individuale.

L'applicazione delle clausole elastiche comporta un'indennità mensile pari a 20.00 Euro".

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

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

La richiesta del lavoratore di eliminazione, sospensione, ovvero modifica delle clausole elastiche 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 art. 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, paritarie 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.

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

Il rifiuto di svolgimento di lavoro straordinario non costituisce giustificato motivo di licenziamento.



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; detto limite può essere innalzato in sede di contrattazione aziendale.

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 l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondenti a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 9 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 III – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 10 *Retribuzione mensile*

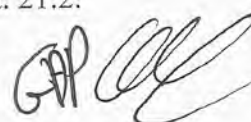
La retribuzione globale mensile, al lordo di ogni ritenuta previdenziale e fiscale, è composta dai seguenti elementi:

- paga base;
- eventuale super - minimo da definire in sede di contrattazione aziendale o a livello individuale.

La retribuzione viene corrisposta entro i 10 giorni lavorativi del mese successivo al mese di competenza.

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 docente la retribuzione si intende comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di lavoro effettivo così come qualificate dall'art. 21.2.



CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

Ai fini retributivi, le attività funzionali e correlate all'attività di docenza frontale (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la preparazione delle lezioni, testi di controllo di apprendimento, correzione compiti, attività didattiche e formative organizzate dalla scuola) non attribuiscono diritto al personale docente ad una maggiorazione retributiva.

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. 11 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. 12 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. 13 Paga base

Area	Livrelli	Retribuzione CCNL 2021-2024	Retribuzione CCNL 2024-2028			
			dal 1° Febbraio 2025	Dal 1°Maggio 2025	dal 1° Maggio 2026	dal 1° Maggio 2027
Prima	1° livello	€ 1.075	€ 1.118	€ 1.161	€ 1.204	€ 1.247
	2° livello	€ 1.105	€ 1.149	€ 1.193	€ 1.237	€ 1.281
	3° livello	€ 1.160	€ 1.206	€ 1.252	€ 1.298	€ 1.344
Seconda	3° livello	€ 1.255	€ 1.305	€ 1.355	€ 1.405	€ 1.455
	4° livello	€ 1.325	€ 1.378	€ 1.431	€ 1.484	€ 1.537
	5° livello	€ 1.375	€ 1.430	€ 1.485	€ 1.540	€ 1.595
terza	6° livello	€ 1.375	€ 1.430	€ 1.485	€ 1.540	€ 1.595
	7° livello	€ 1.485	€ 1.544	€ 1.603	€ 1.662	€ 1.721

Le tabelle retributive del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avranno decorrenza dal 1° febbraio 2025 fino al 30 Aprile 2028.

Relativamente al periodo intercorrente dal 1° maggio 2024 al 31 gennaio 2025 (c.d. periodo di vacanza contrattuale) ai lavoratori viene esclusivamente riconosciuta – a compensazione di qualsiasi incremento del costo della vita - la c.d. indennità temporanea

CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

di vacanza contrattuale prevista e calcolata secondo le modalità indicate dall'art. 5 del presente CCNL, pari a € 75 (settantacinque/00)..

L'indennità di vacanza contrattuale compensa i lavoratori degli aumenti retributivi previsti dal presente CCNL con decorrenza dal 1° febbraio 2025.

Art. 14 Indennità di contingenza

Inglobata nella paga base.

Art. 15 Compensi aggiuntivi

Indennità di cassa pari a 2,00 euro al giorno.

Art. 16 Rimborso spese viaggio

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 alla nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 17 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. 18 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 IV – DURATA DEL LAVORO

Art. 19 Orario di lavoro

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

- 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.

Ai sensi del comma 3, art. 8 del d.lgs. 66/2003 non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo ai fini del superamento dei limiti di durata della prestazione e ai fini retributivi, i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dall'azienda, del tempo impiegato per recarsi a lavoro, le soste dal lavoro non inferiori a 10 minuti comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione lavorativa.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà superare le 12 ore (incluso l'intervallo pranzo) al giorno contando dall'inizio della prima lezione alla fine dell'ultima.

Qualora l'orario delle lezioni ecceda le ore 22:00, ogni ora eccedente sarà considerata, in deroga all'art. 26, lavoro straordinario e notturno. Del pari se esso cade in una giornata festiva, sarà considerato lavoro straordinario, notturno e festivo.

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore dipendente o il socio lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'istituto senza esserne autorizzato; il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore dipendente per sua 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 due giorni 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.

19.1 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) riferito alle ore di "lavoro effettivo" come definite dall'art. 21.2.

- a) per personale docente a tempo pieno l'orario convenzionale settimanale è di 25 ore per un monte ore annuo 1300 ore, da riproporzionarsi per il personale a tempo parziale.
- b) per personale docente a tempo pieno l'orario settimanale può andare da 0 ore a 32,5 ore settimanali, in virtù del potenziamento del 30%.
- c) il monte ore annuale si calcola moltiplicando l'orario convenzionale settimanale per il numero di settimane dell'anno (25 X 52).
- d) per i contratti a tempo determinato, il monte ore annuale si calcola moltiplicando l'orario settimanale per il numero di settimane di assunzione.



e) 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.

Le ore di docenza frontale sono articolate e programmate dal lunedì al sabato. La giornata del sabato è generalmente, ma non necessariamente, dedicata allo svolgimento di lezioni di recupero, qualora richiesto dalla Scuola in base alle proprie esigenze aziendali.

In caso di lieve ritardo, rispetto all'inizio programmato delle ore di docenza, che sia imputabile al docente, i minuti dovranno essere recuperati nello stesso giorno in cui tale ritardo si è verificato.

I ritardi, qualora reiterati, possono avere rilievo disciplinare e potranno dare luogo all'avvio di procedimenti disciplinari per l'adozione di sanzioni che saranno commisurate alla gravità e alla recidiva del ritardo stesso.

19.2 Lavoro effettivo del personale docente

Il "lavoro effettivo di docenza" è costituito dalle ore di docenza frontale.

Le ore di docenza frontale si intendono comprensive delle attività correlate nonché ad esse accessorie consistenti, a titolo esemplificativo, nella preparazione delle lezioni, nella correzione dei compiti, nella preparazione, erogazione e correzione dei test di verifica e di fine corso e nelle attività di valutazione degli allievi, il reporting, nonché la gestione delle assenze e presenze nei sistemi informatizzati. Sono altresì comprensivi eventuali colloqui con i genitori dei discenti minori.

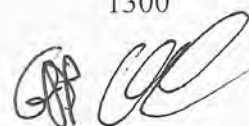
Ai fini del lavoro effettivo, ad ogni ora di docenza frontale corrisponde l'esecuzione delle attività accessorie indicate nel comma che precede e funzionali all'attività di docenza frontale.

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.

19.3 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 dei massimi orari di lavoro previsti per il personale docente ivi compreso il personale a tempo parziale

Orario convenziona le	da ore	Con potenziamento del	Conve nzione le giorna liero	Monte ore annuale
		30% fino a ore		
settimanale				
25	0	32,5	4,166	1300

CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

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.

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

Il lavoro di docenza di direttori didattici, assistenti alla direzione didattica, responsabili e coordinatori di settore con orario di lavoro misto non potrà superare le 15 ore di insegnamento settimanali (regolamentate secondo il sistema 'Monte ore') e l'orario di lavoro complessivo, docenze più lavoro amministrativo, viene a 37,5 ore settimanali per il tempo pieno. Fatto salvo accordi diversi tra le parti.

19.5 Ore di servizio del personale docente

Ai fini del calcolo del MOA vengono riparametrate le ore di servizio del personale docente, per le attività di non docenza, che saranno conteggiate secondo la tabella riepilogativa:

un'ora di servizio =	ora di insegnamento
Accoglienza studenti/test di entrata	0,50
Partecipazione a seminari / CPD	0,00
Partecipazione a riunioni	0,50
Monitoraggio studio autonomo studenti	0,50
Vigilanza esami	0,50
Esami	1,00

In sede di contrattazione aziendale potranno essere individuate e riparametrate altre attività di non docenza.

Art. 20 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. 21 Pause

Quando l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad una pausa finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche. In ogni caso, la pausa deve essere usufruita tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro e deve avere una durata non inferiore a 10 minuti. La pausa minima di dieci minuti stabilita dall'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003 deve essere goduta consecutivamente.

La determinazione del momento in cui godere della pausa è rimessa al datore di lavoro che la può collocare – tenuto conto delle esigenze tecniche dell'attività lavorativa – in qualsiasi periodo della giornata lavorativa e non necessariamente trascorse le sei ore di lavoro.

Stante la definizione di orario di lavoro ai sensi dell'art.1 d.lgs. n. 66/2003 secondo cui "l'orario di lavoro è qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni", la pausa, in quanto tempo di non-lavoro, non è retribuita. Resta salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 3, del presente CCNL.

La pausa non può essere sostituita da compensazione economiche, in quanto la sua finalità è quella di costituire un intervallo tra due momenti di esecuzione della prestazione in cui il lavoratore è libero di fare ciò che preferisce

Art. 22 Lavoro notturno

Per lavoro notturno si intende il lavoro prestato nell'intervallo tra la mezzanotte e le sei del mattino.

Per la regolamentazione delle prestazioni di lavoro notturno si rinvia a quanto previsto dal d. lgs. n. 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:

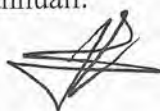
- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa.
- b) La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni.
- c) La lavoratrice o il lavoratore che abbia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

Art. 23 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 previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.



Le Scuole, al fine di rispettare la programmazione delle lezioni su base mensile, in caso di necessità correlata, a titolo esemplificativo, al caso di malattia dell'insegnante o, comunque, al caso di improvvisa impossibilità sopravvenuta, potranno richiedere ad altro docente con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato lo svolgimento di lavoro straordinario per sopperire a tali esigenze aziendali. Qualora lo svolgimento di tali ore di straordinario sia richiesto con un preavviso di almeno ventiquattro ore, il docente interpellato sarà obbligato a svolgere lo straordinario, pur sempre nel rispetto del numero di ore massimo previsto per l'annualità in corso.

Al fine di individuare il docente a cui richiedere lo straordinario ai sensi del precedente comma, la Scuola si obbliga a predisporre un piano preventivo, comunicato periodicamente agli insegnanti, finalizzato a regolare la turnazione di tali straordinari affinché siano equamente distribuiti tra i vari docenti.

Nel piano di programmazione sarà indicato anche il personale docente che dovrà ritenersi obbligato a svolgere lo straordinario anche se richiesto con preavviso inferiore alle ventiquattro ore. Anche in tale caso il docente dovrà ritenersi obbligato a svolgere le ore di straordinario richieste, fatto salvo comprovato e documentato impedimento, sopravvenuto rispetto alla redazione del piano stesso.

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. 24 Ferie

Il periodo preso come riferimento per la maturazione delle ferie è l'anno solare.

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 di lavoro.

Il periodo minimo di quattro (n.4) settimane di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Di tali quattro settimane, due (n. 2) devono essere godute dal lavoratore in modo continuativo.

La fruizione frazionata delle residue due (n.2) settimane di ferie deve avvenire per un periodo di almeno 5 giorni lavorativi.

In ragione dell'esigenza delle scuole del settore di garantire la continuità aziendale, il godimento di un periodo di ferie frazionato inferiore a 5 giorni è subordinato alla valutazione da parte del datore di lavoro del precipuo interesse del lavoratore di godere di un periodo di ferie frazionato inferiore a 5 giorni ovvero ad esigenze eccezionali dello stesso lavoratore, fermo restando la valutazione in ordine alla compatibilità del periodo di ferie con le esigenze aziendali.

Il periodo di chiusura della scuola o di sospensione dei corsi è computato come periodo di ferie.



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

I criteri, le modalità di fruizione delle ferie possono essere oggetto di contrattazione decentrata d'istituto.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e accertata dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

Art. 25 Festività sopresse

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 sopresse sono calcolate in proporzione alla durata contrattuale.

25.1 Festività del Santo Patrono

Non sono previsti compensi per la Festività del Santo Patrono, salvo quando la stessa sia prevista da legge nazionale, come per esempio la Festa dei Santi Apostoli Piero e Paolo nel Comune di Roma.

Art. 26 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 V – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

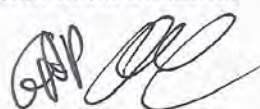
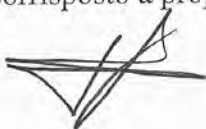
Art. 27 Assenze per malattia

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.



È 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:

A) una quota, prevista *ex lege*, a carico dell'INPS. Per i primi tre giorni (c.d. periodo di carenza) l'INPS non eroga alcuna indennità per malattia.

Per i giorni successivi al quarto, l'indennità di malattia INPS è riconosciuta nella seguente misura percentuale:

- 50% per le giornate indennizzabili comprese tra il 4° e il 20° giorno di malattia;
- 66,6 % dal 21° giorno al 180 giorno di malattia.

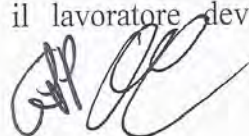
B) Una quota, ad integrazione della quota riconosciuta dall'INPS, a carico del datore di lavoro.

Le Parti intendono garantire al lavoratore le seguenti misure di indennità per malattia complessivamente determinate, ossia considerate congiuntamente la quota a carico dell'INPS e la quota integrativa a carico del datore di lavoro:

<u>Per i primi 3 giorni (c.d. carenza)</u>
il 50% della retribuzione dal 1° al 3° giorno dal primo al quarto evento;
nessuna retribuzione dal 1° al 3° giorno per gli eventi successivi al quarto.
<u>Dal 4° giorno di malattia</u>
Il 75% della retribuzione dal 4° al 10° giorno, di cui il 50% a carico dell'Ente Previdenziale e il 25% a carico del datore di lavoro;
Il 100% della retribuzione:
- dal 11° giorno fino al 20° giorno, di cui il 50% a carico dell'ente previdenziale e l'altro 50% a carico del datore di lavoro;
- Dal 21° giorno, 66,6% a carico dell'Ente Previdenziale e la restante quota a carico del datore di lavoro.

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. 28 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:

- c) giorno dell'infortunio: 100% della retribuzione;
- d) 3 giorni successivi: 60% della retribuzione;
- e) festività cadente nel periodo dell'infortunio: integrazione dell'indennità INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

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

Art. 29 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. 30 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 fruiscono 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 12 (dodici) anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei seguenti termini:

- a) la madre lavoratrice, trascorso un 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 sesto anno di vita del bambino per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi.

Dal sesto anno all'ottavo 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 permessi richiesti per malattia del bambino non sono retribuiti.

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

La certificazione di malattia deve essere trasmessa all'INPS in via telematica direttamente dal medico curante del Sistema Sanitario Nazionale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia. Il lavoratore comunica direttamente al medico, all'atto della compilazione della certificazione di malattia, le generalità del genitore che ha scelto di usufruire del congedo per malattia del figlio. La certificazione è poi inoltrata immediatamente dall'INPS al datore di lavoro interessato.

e) Congedo di paternità alternativo

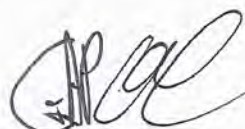
Ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 151/2001, il diritto al congedo di maternità, si estende al padre lavoratore, che ne beneficia in alternativa alla madre per tutta la durata spettante a quest'ultima o per la parte residua che le sarebbe spettata, nei seguenti casi:

morte o grave infermità della madre;

abbandono del bambino da parte della madre;

affidamento del bambino al padre in via esclusiva.

Il padre, oltre a presentare domanda di congedo, deve presentare al datore di lavoro e all'INPS la documentazione attestante la morte della madre, la certificazione medica attestante la grave infermità, copia del provvedimento con il quale il giudice ha disposto l'affidamento in via esclusiva al padre, dichiarazione con la quale viene attestato il mancato riconoscimento del figlio da parte della madre o copia del provvedimento con il quale il giudice ha disposto la decadenza della madre dalla responsabilità genitoriale.



f) Congedo di paternità obbligatorio

Il padre lavoratore dipendente ha diritto ad un congedo di paternità obbligatorio, come di seguito:

giorni lavorativi	Fruizione
10 giorni (20 giorni in caso di parto plurimo)	- dai 2 mesi antecedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi; - in misura intera, frazionabile a giorni ma non ad ore; - anche in via non continuativa; - contemporanea o successiva al congedo di maternità della madre; - anche da parte del padre adottivo o affidatario

Ai fini della fruizione del congedo di paternità obbligatorio, il lavoratore deve comunicare per iscritto al datore di lavoro i giorni per cui intende fruire del congedo, con preavviso di almeno 5 giorni. Il datore di lavoro provvede a comunicare all'Ente Previdenziale le giornate di congedo fruite, tranne nei casi in cui è previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS.

Il congedo può essere fruito anche in caso di:

- figlio nato morto dal primo giorno della 28^o settimana di gestazione. In questo caso il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio, che coincide anche con la data di decesso;
- decesso del figlio nei primi 28 giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatori il lavoratore ha diritto ad una indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

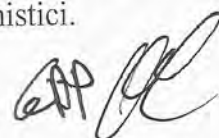
Art. 31 Permessi per i lavoratori invalidi

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. 32 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 decorrenza 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. 33 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. 34 Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 10 dello Statuto dei Lavoratori, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi gli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. A tal fine, il datore di lavoro può chiedere idonea certificazione comprovante il diritto a fruire dei permessi anzidetti.

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. 35 Congedi per la formazione continua

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



CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

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. 36 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.104/1992 poi modificato dalla legge 53/2000).

Art. 37 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 VI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38 Risoluzione rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 2118 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.

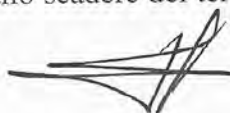
38.1 Risoluzione per giusta causa

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 (c.d. 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.

38.2 Risoluzione del contratto a tempo determinato

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.

38.3

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. e art. 38.2. del presente CCNL) 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.

38.4 *Forma del licenziamento*

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.

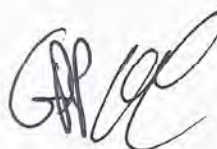
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

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.

La risoluzione del rapporto di lavoro subordinato si verifica automaticamente per tutto il personale al raggiungimento dei requisiti per l'ottenimento del diritto alla pensione.

38.5

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.

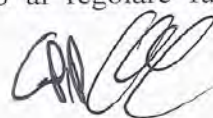
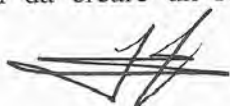
Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui ai commi precedenti operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma precedente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

Art. 39 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. 38.5.

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. o altro idoneo mezzo.
- 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 comporta 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. 40 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

Art. 40.1. Dimissioni e modalità di comunicazione

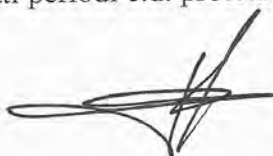
Ai sensi del d.lgs. 151/2015 e del D.M. 15/12/2015, il lavoratore dimissionario è tenuto a rassegnare le dimissioni secondo le modalità telematiche previste. L'efficacia delle dimissioni è subordinata al rispetto di tali modalità.

Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo di dimissioni, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni con le medesime modalità telematiche.

Nel caso in cui il lavoratore non rispetti la procedura obbligatoria anzidetta, il datore di lavoro sollecita il lavoratore a provvedere alla comunicazione telematica. Se il lavoratore, nonostante i solleciti, non segue la procedura prevista e non si presenta al lavoro, il datore di lavoro può recedere dal rapporto in virtù dell'assenza ingiustificata del lavoratore.

Art.40.1.1. Dimissioni dei genitori lavoratori

Per i genitori lavoratori è prevista una particolare tutela in caso di rassegnazione delle dimissioni durante determinati periodi c.d. protetti.



L'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro a seguito delle dimissioni rassegnate durante i periodi protetti è subordinata alla c.d. convalida.

Le dimissioni devono essere convalidate esclusivamente presso il Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro istituito presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

La convalida delle dimissioni fa venir meno il diritto alla retribuzione fin dalla dichiarazione di recesso. Diversamente, se viene accertata la natura fittizia delle dimissioni, al dipendente spettano le retribuzioni perse fino alla data di riammissione in servizio.

TITOLO VII – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 41 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

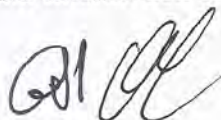
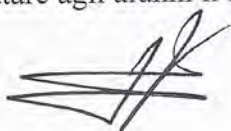
Art. 42 Doveri del lavoratore

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) adottare le nuove tecnologie implementate dalla Scuola e collaborare nella ridefinizione della didattica e dell'impostazione metodologica indicata dalla Scuola;
- c) assolvere agli obblighi formativi e partecipare obbligatoriamente, anche al di fuori dell'orario di lavoro, a specifici percorsi formativi e di aggiornamento qualora individuati dalla Scuola e specificamente aventi ad oggetto le modalità di utilizzo di nuove tecnologie adottate o, più in generale, aventi ad oggetto la didattica;
- d) rispettare l'orario di lavoro ed osservare le eventuali modifiche di orario e di insegnamento;
- e) 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;
- f) rispettare e far rispettare agli alunni il Regolamento Interno dell'istituto;



- g) mantenere il segreto d'ufficio;
- h) non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- i) usare e conservare con cura strumenti e materiale affidatigli;
- j) non compiere atti o comportamenti in violazione dei doveri di correttezza, buona fede e riservatezza nonché di non concorrenza.
- k) Il lavoratore, in fase di stipula del contratto di lavoro, deve comunicare la sussistenza di eventuali contratti di lavoro o di eventuali collaborazioni già in essere. Nel caso in cui il lavoratore, dopo la sottoscrizione del contratto di lavoro, intenda intraprendere contestualmente nuove attività lavorative o nuove collaborazioni, dovrà preliminarmente comunicare al datore di lavoro l'intenzione di avviare tali attività a favore di un diverso datore di lavoro, affinché la Scuola possa esercitare le facoltà previste dall'art. 8 del d.lgs. 104/2022 e, in particolare, possa valutare la compatibilità di tale nuova attività con quella svolta a favore della Scuola e, conseguentemente, vietare l'avvio di tali nuove attività nei limiti e nel rispetto di quanto previsto dalla richiamata disposizione.

Art. 42.1. Personale docente

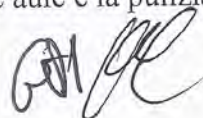
Per il personale docente vale inoltre:

- 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.



Art. 43 Procedimento disciplinare e sanzioni

Il potere disciplinare verrà esercitato nel rispetto delle disposizioni di legge, dell'art. 2106 Codice Civile, nonché dell'art. 7 L. 300/1970.

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

Non è 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 5 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.

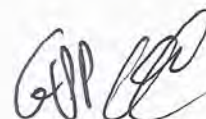
I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui al presente articolo, sono inefficaci.

L'inosservanza delle disposizioni di legge, contrattuali o di normativa aziendale da parte del personale dipendente nel corso del rapporto di lavoro comporta i seguenti provvedimenti, che saranno assunti dal datore di lavoro in relazione alla gravità delle mancanze e alle circostanze concrete:

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni di effettivo di lavoro;
- 5) licenziamento disciplinare con le conseguenze di legge.

I provvedimenti disciplinari conservativi (rimprovero verbale, ammonimento scritto, multa, sospensione dalla retribuzione e dal servizio) saranno assunti nei confronti dei lavoratori dipendenti che:

- a. risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b. abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c. abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;



d. procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;

e. 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;

f. 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'ammonimento scritto saranno adottati per le mancanze di minore rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggiore rilievo.

Il provvedimento di cui al **punto 5)**, ossia il licenziamento disciplinare, trova la seguente applicazione:

A) Licenziamento con preavviso: in tale provvedimento incorre il lavoratore che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. B).

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:

- Insubordinazione ai superiori;
- Rissa nei luoghi di lavoro;
- Danni rilevanti arrecati per colpa grave a tutto quanto forma oggetto del patrimonio di beni e servizi dell'azienda;
- Assenza ingiustificata per un periodo superiore a 4 giorni consecutivi o ripetuta per tre volte in un anno;
- Comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;

B) Licenziamento senza preavviso: in tale provvedimento incorre il lavoratore che tenga una condotta che non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro ovvero che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- La grave insubordinazione ai superiori;
- Danni rilevanti arrecati per dolo a tutto quanto forma oggetto del patrimonio di beni e servizi dell'azienda;
- Lo svolgimento di altra attività, anche non remunerata, in dichiarato stato di malattia o di infortunio;
- Il furto in azienda;
- Il compimento di comportamenti lesivi della dignità della persona.

Art. 44 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



CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

contributiva. In caso di accettazione da parte del lavoratore si ritiene decaduta l'impugnazione e confermato il licenziamento.

Art.45 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto opera il rinvio alle disposizioni di legge e, in particolare, alla legge n. 300/1970, alla legge n. 604/1966, alla legge n. 223/1991, al D.Lgs. n. 23/2015.



PARTE III – RAPPORTI DI LAVORO AUTONOMO E PARASUBORDINATO

Art. 1 Prestazioni rese da terzi

Le parti concordano che a fronte di particolari esigenze tecniche – produttive, o nei casi di ricorso a prestazioni didattiche, amministrative, o connesse alla gestione e sviluppo commerciale (vendite, marketing), potranno essere richieste specifiche attività attraverso la stipula di contratti d'opera ex art. 2222 Cod. Civ., d'opera professionale ex art. 2229 Cod. Civ. e seguenti o attraverso collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, comma 1, n. 3 c.p.c.

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. 2 Collaborazioni coordinate e continuative

Le Parti intendono disciplinare le collaborazioni coordinate e continuative nel settore di riferimento, sia nell'ambito dell'attività di insegnamento della Lingua Italiana agli stranieri. Mediante il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c., il collaboratore si impegna a svolgere in via continuativa una prestazione prevalentemente personale a favore del committente e in coordinamento con quest'ultimo, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.

Il Collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative del Committente, potrà unilateralmente determinare le modalità di esecuzione dell'incarico assunto.

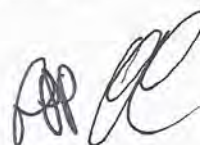
Nell'ambito del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, è escluso l'esercizio da parte del Committente del potere direttivo e disciplinare nei confronti del Collaboratore.

Il Collaboratore sarà tenuto al rispetto delle forme di coordinamento concordate con il Committente, anche con riferimento a tempi e luoghi di esecuzione dell'attività, al fine di garantire il soddisfacimento delle esigenze organizzative aziendali entro i limiti del requisito dell'autonomia.

3.1. – *Compenso dei Collaboratori Coordinati e Continuativi*

Il compenso dei collaboratori coordinati e continuativi deve essere proporzionato alla qualità e quantità di lavoro eseguito.

Salvo pattuizioni di miglior favore a livello aziendale e/o individuale, il collaboratore coordinato e continuativo ha diritto ad un compenso orario lordo non inferiore ai minimi stabiliti dal presente CCNL a favore dei lavoratori subordinati comparabili.



3.2. – Modalità di esecuzione della collaborazione – coordinamento della prestazione

In sede di stipula del contratto di collaborazione, le Parti determineranno di comune accordo le modalità di coordinamento della prestazione resa dal Collaboratore, senza pregiudicare l'autonomia esecutiva dello stesso.

Il Committente può fornire indicazione di carattere tecnico-organizzativo al Collaboratore, senza che da ciò derivi l'esercizio del potere direttivo, al solo fine di garantire il collegamento funzionale tra l'attività eseguita dal Collaboratore e le necessità organizzative aziendali.

Il Committente potrà mettere a disposizione del Collaboratore una postazione dedicata e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione, anche qualora la prestazione sia resa da remoto, senza che tale circostanza implichi la natura subordinata del rapporto di lavoro.

2.3. – Forma e contenuto del contratto individuale

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, stipulato ai sensi dell'art. 409, c.1, n. 3, c.p.c., deve essere redatto in forma scritta e deve essere sottoscritto dal Committente e dal Collaboratore e a quest'ultimo consegnato in copia.

Il contratto deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) Identità delle parti contraenti;
- b) Natura del contratto e attività oggetto dello stesso e sua descrizione;
- c) La durata della collaborazione;
- d) Il corrispettivo pattuito, tempi e le modalità di pagamento;
- e) Le forme di coordinamento tra collaboratore e committente per l'esecuzione della prestazione lavorativa che, in ogni caso, non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia del primo nella esecuzione;
- f) Obblighi del collaboratore;
- g) Le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza;
- h) Modalità di recesso dal contratto;
- i) Il riferimento dettagliato al presente CCNL.

Le parti contrattuali non possono modificare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Nel caso in cui il Committente adotti specifici regolamenti (procedurali, di sicurezza ecc.) gli stessi dovranno essere portati a conoscenza del Collaboratore affinché agisca coerentemente con essi.

2.3.1. Collaboratore coordinato continuativo e attività di docenza

Le Parti contraenti stabiliscono che l'attività cui si obbliga il docente-collaboratore, al pari dei docenti lavoratori subordinato, comprende anche l'attività di partecipazione ad attività correlate e accessorie rispetto a quelle di docenza. A titolo esemplificativo, trattasi della correzione dei compiti, incontri con i genitori ecc.



2.4. Tutele previdenziali e assistenziali

Al Collaboratore Coordinato e continuativo è garantita una particolare forma di previdenza obbligatoria gestita dall'INPS (Gestione separata) e una copertura assicurativa INAIL.

I Collaboratori devono iscriversi all'apposita gestione separata istituita presso l'INPS, esclusivamente tramite uno dei seguenti canali: web-servizi telematici, mediante spid; contact center; intermediari dell'Istituto (c.d. patronati). L'obbligo di iscrizione, nella generalità dei casi, sussiste al momento dell'instaurazione del primo rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. La contribuzione previdenziale è ripartita nella misura di 1/3 a carico del collaboratore di 2/3 a carico del committente.

I collaboratori sono assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

2.4.1. Gravidanza, malattia e infortunio

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

Salva diversa previsione del contratto individuale di collaborazione, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni (centottanta giorni), salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Le collaboratrici iscritte al Gestione separata tenute al versamento della contribuzione dello 0,72% hanno diritto ad una indennità di maternità per il periodo corrispondente ai 2 mesi antecedenti e ai 3 mesi successivi alla data del parto. L'indennità viene corrisposta al Collaboratore direttamente dall'INPS, a seguito di apposita domanda, trasmessa in via telematica.

Inoltre, i Collaboratori iscritti alla Gestione separata INPS, hanno diritto ad un trattamento economico per congedo parentale, per un periodo massimo pari a 3 mesi per ciascun genitore, entro i primi 12 anni di vita del bambino. L'indennità è corrisposta direttamente dall'INPS a fronte di domande inviata telematicamente dal Collaboratore.

2.4.2. Indennità di Disoccupazione

Inoltre, ai Collaboratori coordinati e continuativi è riconosciuta un'indennità di disoccupazione (c.d. DISCOLL). L'indennità spetta in presenza dei seguenti requisiti: - al momento della presentazione della domanda di prestazione, il collaboratore deve essere in stato di disoccupazione; - presenza di almeno 1 mese di contribuzione alla Gestione separata nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente la cessazione dal lavoro fino alla cessazione stessa.

La domanda di fruizione dell'indennità DISCOLL deve essere presentata all'INPS in via telematica entro 68 giorni dalla data di cessazione del contratto di collaborazione.



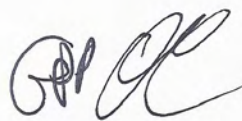
Art. 3 Collaborazioni organizzate dal committente

Le Parti convengono che, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative che gli Istituti di insegnamento della lingua e cultura italiana presentano e attesa la necessità di attribuire incarichi a docenti anche per brevi periodi, è ammesso il ricorso a forme di collaborazione non subordinata organizzata dal committente.

Si conviene altresì che la disciplina applicabile a tali tipologie di collaborazioni è quella previste, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, nel vigente Contratto Collettivo Nazionale delle Collaborazioni Organizzate dal Committente (**ALLEGATO A**).



CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028



CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

(Allegato A)

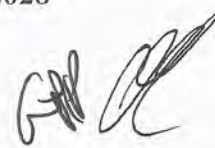
**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI DISCIPLINA DELLE
COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE**

2024 – 2028

Quadriennio giuridico ed economico 1° maggio 2024 – 30 aprile 2028

Testo Ufficiale

Il giorno ____ 2025 presso la sede dell'Unione Generale del Lavoro,
sita in via Nomentana 26 - Roma



ASILS

Associazione Scuole di Italiano come Lingua Seconda

Segreteria Nazionale

Tel. +39.348.855.1886

Fax: +39.041.528.5628

E-mail: info@asils.it

www.asils.it



UGL

FEDERAZIONE NAZIONALE UGL SCUOLA

Segretario Nazionale

Tel. +39.06.310.53.785

E-mail: info@uglscuola.org

www.uglscuola.org

Hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

Art. 1 – Ambito di applicazione e professionalità coinvolte nelle collaborazioni organizzate dal committente (ex art. 2, comma 2, del D.Lgs. 81/2015).

Le scuole di lingue aderenti all'ASILS presentano particolari esigenze produttive ed organizzative derivanti dalla peculiarità del settore in cui operano. L'andamento altamente variabile della quantità di richieste di iscrizioni ai corsi, la durata degli stessi, tali da prevedere incarichi a docenti, spesso anche per brevi periodi, portano alla necessità di attribuire incarichi di attività ausiliarie non programmabili, che rendono necessario il conferimento di incarichi di lavoro non subordinato benché organizzato dal committente.

In ragione di tale necessità si conviene che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, i rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro prevalentemente personale, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate

dal committente sono esclusi dalla disciplina del lavoro subordinato di cui al comma 1 del medesimo articolo e non costituiscono in alcun modo rapporti di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c., ciò in ragione della disciplina specifica dettata dal presente accordo collettivo nazionale in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore.

Art. 2 – Forma e contenuto del contratto individuale di collaborazione ex art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015.

Il contratto individuale di lavoro deve essere stipulato in forma scritta e una copia deve essere consegnata al collaboratore etero-organizzato.

Ai fini della stipula del contratto di collaborazione personale è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati:

- a) L'identità delle parti contraenti;
- b) L'individuazione delle prestazioni richieste ed il luogo dell'adempimento;
- c) La durata della collaborazione;
- d) Le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- e) Le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione;
- f) Le modalità di organizzazione della prestazione anche con riferimento al tempo e al luogo;
- g) Le misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore, nell'ipotesi in cui lo stesso presti attività all'interno dei locali della scuola;
- h) Le modalità di cessazione o recesso del rapporto.

Le modalità di coordinamento, diversamente da quanto previsto dall'art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c., sono stabilite unilateralmente dal committente così da consentire l'utile inserimento della prestazione lavorativa nell'organizzazione aziendale, e non, invece, stabilite di comune accordo tra le parti.

Art. 3 – Natura della prestazione.

L'attività del collaboratore sarà svolta con adeguata autonomia di gestione e di discrezionalità, seppur in conformità agli obiettivi e strategie aziendali.

Nel rispetto dell'autonomia del collaboratore, le prestazioni saranno rese:

- a) personalmente, con la possibilità di provvedere in autonomia a farsi sostituire in caso di grave impedimento ai sensi dell'art. 2232 c.c.;
- b) adottando criteri organizzativi propri;
- c) senza obbligo di sottostare a specifiche direttive;
- d) senza obbligo di assoggettamento a potere gerarchico ma con il necessario coordinamento con il committente;
- e) senza vincolo di subordinazione;
- f) con carattere di continuità.



Art. 4 – Compenso

Il compenso è determinato dall'accordo fra le Parti in conformità a quanto previsto dall'art. 2225 del Codice Civile.

Art. 5 – Risoluzione del contratto.

Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione.

Il collaboratore e il committente possono risolvere unilateralmente il contratto, senza preavviso, quando si verifichino gravi inadempienze contrattuali.

Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto prima del termine con comunicazione scritta con un preavviso di 21 giorni, senza l'obbligo di motivazioni.

Art. 6 – Gravidanza, Malattia ed infortunio.

Come stabilito dall'art. 14 della l. 81/2017, la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che presentano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni.

In caso di malattia e infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre sessanta giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia e dell'infortunio fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi ed i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

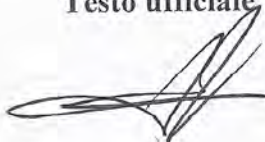
Art. 7 – obblighi del collaboratore, riservatezza e pluricommitenza

Il collaboratore è tenuto ad agire con diligenza e buona fede e nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL o del contratto individuale, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e riservatezza.

Il collaboratore deve rispettare il segreto professionale su qualsiasi dato o informazione di cui viene a conoscenza nell'esecuzione della propria attività e mantenere una condotta conforme ai principi di correttezza nei rapporti con i clienti.

Il collaboratore, nel rispetto della propria autonomia professionale, può prestare attività anche a favore di terzi.

Testo ufficiale



CCNL ASILS – UGL SCUOLA 2024 - 2028

Il giorno, 29/01/2025, presso la sede della UGL in Via Nomentana 26 Roma,

ASILS, Associazione Scuole di Italiano come Lingua Seconda

(f.to Alessandro Vidoni, Presidente Asils)



UGL Scuola – Segreteria Nazionale

(f.to Ornella Cuzzupi, Segretario Nazionale UGL scuola)

con l'intervento della Confederazione UGL, rappresentata dal Segretario Confederale

Egidio Sanguè



Hanno sottoscritto il CCNL 2021-2024

