

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**per il Personale degli Enti gestori di Corsi
di Istruzione Formazione e Cultura varia**

Aderenti alla FIDEF

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

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

CONFAL Federazione scuola

**FLA- Federazione Lavoratori Autonomi ed Atipici
Confederazione Nazionale Autonoma dei Lavoratori**

CONFAL

Triennio 2025/2028

TESTO UNICO

DA VALERE SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE

Coordinato con le norme contrattuali vigenti

a tutto il 28.8.2026 - CCNL già sottoscritto in data 09/12/2025

depositato al Min. Lav. ed al CNEL Codice CNEL T279

PROPRIETÀ RISERVATA

2^a edizione
Napoli lì 30.8.2026

Il giorno 24 del mese di agosto 2026, presso la sede della CIU in Roma, dopo la sigla dell'ipotesi di accordo, la

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

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

CONFAL FEDERAZIONE SCUOLA, rappresentata dal Segretario Nazionale prof. Raffaele Di Lecce.

FLA - Federazione Lavoratori Autonomi ed Atipici rappresentata dal Segretario Nazionale dott.ssa Marianna Baldini

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

Prendendo atto della chiusura dei lavori delle commissioni tecniche sindacali la Parti sociali, provvedono ad aggiornare il testo, concordano alla riscrittura del presente al "Testo Unico" 2025/2028, coordinato con le norme contrattuali vigenti, ivi comprese gli accordi stipulati con i verbali delle OOSS a tutto il 26 agosto 2026, ne condividono i contenuti ivi definiti, con l'approvare del presente Testo Unico definitivo.

PREMESSO

Le Parti danno atto della dimensione aziendale, composto nella stragrande maggioranza da microimprese del settore privato, che opera ad alto valore sociale, gestori di "attività corsuali non regolamentate dall'ordinamento scolastico statale, con corsi tesi al processo continuo di acquisizione, aggiornamento e miglioramento delle conoscenze e competenze che dura per tutta la vita (Life-long Learning), settore individuabile anche nel codice Ateco 85.59 che necessita di un inquadramento contrattuale normativo specifico. Ritengono chevaconsiderata la dimensione e la peculiarità delle stesse, e di porre particolare attenzione ad una contrattazione, a fronte alle specifiche esigenze del comparto, che predilige una gestione più elastica dell'orario di lavoro, di semplificare le declaratorie delle mansioni e della tipologia del rapporto di lavoro, al fine di dare ai lavoratori maggiore polivalenza, fondamentale nelle piccole strutture.

Di attuare welfare aziendale con servizi della bilateralità, offendo sanità integrativa, prestazioni socio-assistenziali e servizi di formazione, sostegno al reddito, integrando anche le tutele pubbliche. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresenta un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore.

Che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sostituisce il precedente sottoscritto in data 27/10/2022, disciplina in materia unitaria e per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro, subordinato, parasubordinato, atipico ed autonomo, posti in essere da Enti Gestori di Corsi di Istruzione, apprendimento permanente non formale di Cultura varia, risultato di una maturata consapevolezza delle Parti Sociali, rispetto al processo evolutivo che caratterizza il sistema socio-economico-produttivo e della specificità del comparto, ribadendo che è costituito da micro imprese, del settore privato della categoria di riferimento.

L'applicazione del presente CCNL comporta l'adesione alla FIDEF da parte di Enti, Agenzie, società o privati, microimprese gestori di attività educative, formative per l'apprendimento permanente non formale, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, sociale ed occupazionale" (legge 92 del 28.06.2012, art. 4, comma 51).

PROTOCOLLO DI INTESA POLITICA PER IL RINNOVO DEL CCNL

I rappresentanti della FIDEF e delle OO.SS., dopo approfondito confronto, hanno inteso costruire un quadro di riferimento comune con rinnovo del CCNL per operatori di corsi di istruzione, formazione continua di apprendimento non formale, aderenti alla FIDEF - Associazione di categoria più rappresentativa nel comparto del settore delle istituzioni che erogano attività corsuali, mirate ad un obiettivo specifico di apprendimento, nello ambito dell'istruzione non formale.

INTENDONO

- Sostenere con provvedimenti di politica attiva e processi di innovazione che coinvolgono gli Operatori e gli Enti stessi;
- regolamentare le modalità contrattuali per le attività di erogazione di corsi non regolamentati tesi all'apprendimento ed ai corrispondenti bisogni emergenti dalla domanda ed al diritto-dovere all'istruzione ed alla formazione permanente;
- condividere e sostenere la raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22.5.2018. relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (Testo E-2018/C 189/01) che, tra l'altro, sancisce che ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione ed a un apprendimento permanente di qualità e inclusiva, al fine di mantenere e acquisire competenze, che possa «sfruttare a pieno le potenzialità rappresentate da istruzione e cultura, le competenze tecniche, sociali e civiche, in

- quanto esse diventano sempre più importanti per assicurare resilienza e capacità di adattarsi ai cambiamenti;
- riconoscere il ruolo dell'Ente Bilaterale di riferimento, per promuovere la formazione ed aggiornamento del personale, la certificazione dei contratti, nonché gli istituti previdenziali e assistenziali per il personale degli enti gestori;
 - definire le norme generali ed i livelli essenziali delle prestazioni;

CONVENGONO

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

RICONOSCONO

- di promuovere e sostenere obiettivi di istruzione e formazione continua, scaturiti dall'esigenza di migliorare la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi, sottolineando la rilevanza qualitativa della istruzione e della formazione continua, quale centralità nei processi di apprendimento;
- che occorre agevolare il diritto delle persone all'accesso a processi, tesi a dotare ed ampliare conoscenze e competenze, indispensabili a svolgere ruoli attivi nel contesto civile, sociale e lavorativo;
- che il comparto della istruzione continua è caratterizzato dalla diversificazione della tipologia dei corsi, della platea dei discenti, dalla durata, dalla diversità degli obiettivi; fattori che richiedono specifiche caratteristiche ed autonomia per l'attività di docenza, nonché di utilizzo di professionalità esterne, attraverso contratti di lavoro atipico;
- che trattasi di corsi non ciclici, caratterizzati da discontinuità, imprevedibilità e conseguentemente non programmabili attinenti variegati obiettivi, in conformità alle mutevoli esigenze del mercato, diversi da quelli regolamentati dall'autorità Scolastica, quali quelli delle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie, e della formazione professionale finanziata;
- che la contrattazione collettiva rappresenta un valore teso a raggiungere risultati funzionali alla crescita ed è orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone all'istruzione permanente;

- che il ruolo della contrattazione ha ampliato le possibilità di intervento della contrattazione collettiva rispetto alla normativa vigente, nella regolamentazione dei rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, per cui è fondamentale regolamentarne i rapporti di lavoro in modalità più adesiva alle necessità;
- che è consentito, in ragione delle particolari esigenze tipiche del comparto, il ricorso al contratto di collaborazione, per il personale docente/formatore, dotato di professionalità, individuabile dai titoli conseguiti e dall'esperienza lavorativa; dalle competenze, scientifiche e di elevata specializzazione, stante le sempre mutevoli esigenze scaturenti dalle attività corsuali, in quanto docenza rivolta ad una utenza spesso non omogenea ed in possesso di diversa formazione iniziale.

Tutto ciò premesso le parti convengono

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

Le parti pertanto:

- confermano la validità degli istituti dei contratti di lavoro flessibili, atipici ed a tempo determinato, particolarmente indicati per le attività di istruzione permanente;
- danno atto delle norme con cui il legislatore demanda alla contrattazione collettiva di regolare determinati profili in materia;
- riconoscono, in particolare, di dover regolare la modalità di ricorso all'opera dei lavoratori autonomi e delle professioni intellettuali, nonché a rapporti di Collaborazione continuata e continuativa (co.co.co.), in forza a quanto disposto del D.Lgs. n. 81/2015 e sue successive modifiche ed integrazioni, quali modalità di impiego del lavoro flessibile, indispensabile per costituire un valido strumento di governo delle docenze nel settore dell'istruzione-formazione non formale;
- riconoscono che il settore è strettamente ancorato alle esigenze del mercato; alla domanda di conoscenza del cittadino; alla diversa durata dei singoli corsi, di norma, si attuano nel periodo "ottobre-giugno"; alla diversità e variazione dei percorsi corsuali; nonché legati alla forte erraticità ed alla variabilità dei picchi e flussi della domanda, dei specifici contenuti ed obiettivi, ciò richiede che il docente sia possesso delle competenze necessarie ancorate alle particolari esigenze didattiche-formative, tali da garantire la governabilità di ogni singolo corso e del risultato atteso;
- che ogni singolo corso deve essere affidato ad un Docente in possesso di professionalità, esperienza, nonché competenza idonea per la tipologia della platea corsuale affidata, che varia anche nell'ambito della stessa area disciplinare, correlata ai contenuti didattici e modalità di erogazione stante il continuo bisogno di rinnovamento delle conoscenze e competenze, scaturenti dei rapidi cambiamenti economici, sociali, tecnologici, ecc.

Ciò evidenzia che la fluttuazione della domanda richiede una docenza avente requisiti specifici, legati ad una molteplicità di fattori: composizione della platea, competenze iniziali ed istruzione di base, età, modalità, ore e giorni di disponibilità dei discendenti alla frequenza, ecc.. Ne consegue che il docente-formatore deve essere in possesso di consolidate esperienze tecniche-professionali, maturate anche in attività lavorative, in ragione dell'articolazione di ogni specifico obiettivo del corso, che si prospetta sempre diverso nei contenuti e nella modalità di erogazione, essendo non una mera riproposizione

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

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

CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Tutti i datori di lavoro che applicano il presente contratto, a copertura dei corsi connessi alla gestione del sistema contrattuale, versano il contributo ai sensi della Legge 4/9/1973 n.311 - INPS - CodiceCo.As.Co.W470" - Art. 78 del presente CCNL.

Abbreviazioni

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

Nota:

Per **Ente Gestore** si intende qualsiasi organizzazione, indipendentemente dalla propria forma giuridica (pubblica, privata, associazione, ditta individuale, società, cooperativa, ecc.), che organizza e gestisce l'erogazione di attività formative ed educative ed assume la qualifica di "datore di lavoro".

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DEGLI ENTI GESTORI DEI
CORSI DI ISTRUZIONE, FORMAZIONE e CULTURA VARIA**

Da valere dal 1.9.2025 al 31.8.2028

Testo Unico Coordinato

alla data del 28.08.2026

PARTE PRIMA RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Il sistema di relazioni sindacali

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

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

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

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

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

Art. 2 - Procedure per il rinnovo - Livelli di contrattazione

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

Le parti prevedono e disciplinano:

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

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

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

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

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

Tra le OO.SS. firmatarie del presente CCNL è prevista la contrattazione decentrata di secondo livello, su base regionale, anche per le materie non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente CCNL, il trattamento economico, l'organizzazione, ovvero materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL e da altri livelli di contrattazione.

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

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

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

DIRITTI SINDACALI

Art. 3 - Diritti, libertà e rappresentanza sindacale Trattenuta sindacale

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

I rappresentanti dei lavoratori sono i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda o i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato, ovvero nelle anzidette aziende, i sindacali stipulanti il presente CCNL, sentiti i lavoratori, possono nominare congiuntamente un "Delegato Aziendale" ai sensi della Legge 14 luglio 1959, n. 741, con compiti di intervento presso il Datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro, con l'ulteriore diritto di sottoscrivere, assistito dalla propria organizzazione provinciale o nazionale, la contrattazione collettiva di secondo livello svolta in sede Territoriale od Aziendale che avrà la durata massima di 3 anni. Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello, per oltre 3 mesi, le Parti delegheranno gli Organismi Nazionali per la stipula. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo, ai sensi di legge.

Per le aziende con numero di dipendenti superiori a 15, possono essere costituite, su iniziative dei dipendenti la Rappresentanza sindacali aziendale

(RSA), si applica quanto previsto dai seguenti commi, nonché dagli articoli 4, 5 e 6 del presente contratto.

I diritti e le libertà sindacali sono disciplinati dalla Legge 300/70 e dalle disposizioni del presente contratto. Le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori, in ogni sede operativa, nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati, ai sensi del disposto dall'art. 19 Legge 300/1970.

L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a dirigenti sindacali aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

La comunicazione per l'elezione di cui alle lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata. "I dirigenti sindacali di cui alla lettera a) hanno diritto, al fine di poter svolgere il proprio mandato, a 30 ore annue di permessi retribuiti. Nell'eventualità che un dirigente sindacale sia eletto o nominato in più comitati lo stesso potrà disporre di permessi retribuiti pari a 30 ore annue".

Le parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo. I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti Organismi delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta. Il mandato di dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle R.S.A. i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

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

Art. 4 - Assemblea

I dipendenti degli Enti hanno diritto di riunirsi nella sede in cui prestano la loro opera o nei locali concordati con i rispettivi Enti, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 8 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'assemblea viene convocata, ove costituita, dalle RSA, RSU o dal Delegato aziendale o dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL. Le richieste di assemblea devono pervenire alla Direzione con un preavviso di almeno 7 giorni, ricevuta la comunicazione dalla struttura sindacale, informa i lavoratori con circolare e/o mediante affissione in luogo accessibile all'interno dell'istituto.

Art. 5 - Permessi

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, in conformità alle disposizioni contenute nell'art.23 L.

300/1970. Ha diritto ai permessi almeno un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori ad un ora all'anno per ciascun dipendente.

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

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

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

Art. 6 - Affissioni

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

Art. 7 - Trattenute per contributi sindacali

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

Art. 8 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori fra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che prestino la propria attività nella singola Unità Operativa. Per ciascuna Unità Operativa è individuato un rappresentante per la sicurezza dei lavoratori. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, disciplinato da D.lgs. n. 81 del 9.4.2008 e su successive variazioni ed integrazioni, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:

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

- e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista; la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base, i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.Lgs. n. 81/2008; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
- f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- g) per l'espletamento dei compiti di cui al D.Lgs. 81/2008, rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali.

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

I RAPPORTI DI LAVORO

Art. 9 - Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale addetto alle attività corsuali degli enti gestori, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, e di norma a tempo indeterminato.

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

In quest'ultimo caso le motivazioni relative vanno evidenziate nel contratto stesso. Il datore di lavoro, se richiesto, è tenuto a dare prova alle OO.SS. firmatarie del presente contratto sull'obiettiva necessità e sulle ragioni che hanno determinato detta scelta.

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

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

Tutti i contratti individuali vanno redatti in forma scritta *ad substantiam*.

Art.10 - Apprendistato professionalizzante

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

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

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

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

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

Nel rispetto delle competenze delle Regioni, l'ente gestore si obbliga ad effettuare un formazione idonea funzionale ad acquisire competenze sia di base che tecnico professionali, per un monte ore di 180 nel triennio, ivi com-

prese le ore, se previste di formazione pubblica e attivate, nel rispetto delle cognizioni necessarie al conseguimento della qualifica finale da conseguire. Il periodo di formazione è sospeso in caso di malattia o altra causa di sospensione contrattualmente prevista e riprende al rientro in servizio del lavoratore.

La predetta formazione verrà erogata in tutto o parte di essa all'interno dell'Ente, presso altro 'Ente avente la stessa attività e caratteristiche o altra struttura autorizzata. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e ointerne all'azienda. L'ente attesterà la formazione effettuata anche ai fini del "libretto formativo" come previsto dalla normativa nazionale e regionale.

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

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

Livello	Durata apprendistato	Durata Periodo di prova
II - III	24 mesi	30 giorni
IV	24 mesi	30 giorni
V	30 mesi	40 giorni
VI S/A - S/B	30 mesi	40 giorni
VII	36 mesi	60 giorni

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

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

Il trattamento economico durante il periodo di apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione ta-

bellare corrispondente al livello che verrà raggiunto al termine del periodo di apprendistato.

Tabella progressione della retribuzione

Livello	I semestre	II semestre	III semestre	IV semestre	V semestre	VI semestre
II - III - IV	75%	80%	85%	90%	—	—
V - VI	75%	80%	85%	90%	90%	—
VII	70%	75%	80%	90%	90%	90%

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

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

Art. 11 - Contratto a Tempo determinato

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

Nei confronti del personale con contratto a termine, si applicano la norme del presente accordo, compatibili con la natura del rapporto stesso. Preso atto dell'atipicità del comparto, si concorda che nessun limite percentuale rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato è previsto per gli assunti con contratto a termine.

Tale disposizione, convenuta in attuazione della deroga prevista dalla legge, risulta essere conseguenza della tipicità, flessibilità, imprevedibilità e variabilità della domanda delle attività corsuali, dell'intensificazionedell'attività a cui

fa seguito periodi di stasi sia parziale che o completa delle attività, nonché della ridotta dimensione aziendale delle singole unità operative.

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

Il periodo di prova per i contratti a tempo determinato, viene stabilita la durata minima e massima, che si quantifica in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro, con i seguenti vincoli ulteriori da rispettare:

- per i contratti fino a sei mesi non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici;
- per i contratti da sei a dodici mesi non può essere superiore a trenta giorni.

Viene stabilita l'impossibilità di prevedere una prova nel caso di rinnovo del contratto a termine o di contratto stagionale

Art. 12 - Attività Stagionale - Contratto a tempo determinato.

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

È altresì da considerarsi "attività stagionale", anche quella non ricorrente e non programmabile, richiesta da privati, nonché da aziende e da istituzioni statali e private, ivi comprese quelle di affiancamento alla erogazione di corsi organizzati e gestiti dalle predette scuole, aziende ed istituzioni. Il lavoratore stagionale viene inquadrato nel livello professionale e per le mansioni previste dal CCNL vigente e, conseguentemente, gli verrà applicato lo stesso trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori a tempo indeterminato, in ragione del periodo di lavoro prestato. Il periodo di prova per i predetti lavoratori non può superare 5 giorni lavorativi.

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

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

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

Art. 13 - Lavoro intermittente

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

Art. 14 - Contratto di lavoro ripartito

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

Art. 15 - Somministrazione a tempo determinato

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

Art.16 - Rapporto di lavoro Autonomo e Parasubordinato

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

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

- Qualora lo svolgimento dell'attività richieda una prestazione d'opera di un docente/formatore di comprovata specifica esperienza e professionalità, le cui prestazioni non sono caratterizzate dalla subordinazione, il committente può stipulare il relativo contratto in conformità alla disciplina prevista dal presente articolo e delle fonti normative in vigore, allegando curriculum vitae e certificando le esperienze e competenze.
- Con le stesse modalità contrattuali potrà essere chiesta la prestazione di un lavoratore autonomo, per l'affidamento di incarico non di docenza, che richieda il possesso di una specifica professionalità.
- La stipulazione del rapporto di lavoro previsto dal presente articolo è subordinata alla sussistenza delle esigenze del comparto, che ne consente la concreta applicazione.
- La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni vanno definite sulla base delle intese tra le parti. Sono da ritenersi prive di effetto le clausole che contemplano:
 - a) la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso;
 - b) termini di pagamento superiori a sessanta giorni;
 - c) il rifiuto di stipulare il contratto in forma scritta, anche per le eventuali successive variazioni ed integrazioni.

Al rapporto di lavoro autonomo ex artt. 2222 e seguenti del C.C., (prestatori d'opera, lavoratori autonomi non imprenditori, liberi professionisti, etc.) ex art. 1 L. 81/2017 ed al rapporto di "collaborazione coordinata e continuativa" ex art. 409 c.p.c. e D.Lgs n.81/2015, va ad applicarsi nel rispetto a quanto normato dal CCNL FIDEF, in conformità alla forma contrattuale stipulata. Per la stipula della tipologia di contratto prevista dal presente articolo occorre che nello svolgimento dell'incarico il lavoratore è tenuto ad operare nel rispetto di quanto previsto dal contratto individuale stipulato, senza sottostare a nessun vincolo di subordinazione, gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, nonché sulla scelta delle modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto stipulato di lavoro, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione ed il rispetto dei tempi di esecuzione concordati con l'apposito contratto concordato e stipulato tra le parti. Nessuna attività ulteriore, rispetto a quella dedotta nel contratto, può essere richiesta. I

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

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

Si applicano al rapporto di lavoro professionale autonomo ed a quello parasubordinato le disposizioni contenute dalla normativa in materia di "sicurezza sul lavoro", incluso la partecipazione ai programmi di formazione e di addestramento e quello di sottoporsi ai controlli sanitari o comunque disposti dal medico competente.

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

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

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

Art. 17 - Collaborazione Coordinata e Continuativa.

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

Docenti con professionalità individuabile dai titoli conseguiti e dall'esperienza lavorativa classificati nella declaratoria "areafunzionale erogazione". Trattasi di competenze classificate dall'ISTAT tra le attività di "professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" come individuate con la "nuova classificazione delle professioni CP2011"(livello

2.6). L'attività di docenza verrà svolta in piena ed assoluta autonomia di gestione con piena facoltà di decidere come e quando svolgere le prestazioni

oggetto del contratto di collaborazione ed escludendo ogni forma di subordinazione.

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

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

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

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

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

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

Con riferimento all'esigenza del corso, il Collaboratore ed il Committente individuano congiuntamente la durata e la modalità di esecuzione dell'incarico, nonché dell'utilizzo della sede e degli eventuali strumenti tecnici messi a disposizione del Committente.

Nei casi in cui, per la particolarità della prestazione (consulenze, docenza frontale, informazione, incontri, attività didattica ecc.), per il raggiungimento

degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, sia definita disponibilità/presenza del Collaboratore presso una sede indicata dal Committente stesso, sarà a scelta e cura del Collaboratore, l'indicazione dell'orario ed i giorni di erogazione didattica all'interno della più ampia disponibilità di apertura delle strutture del Committente

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

Il ricorso al contratto di collaborazione è sempre consentito per le attività di docenza, stante la particolarità e l'atipicità delle attività corsuali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai collaboratori, che abbiano titolo all'indennità di maternità (anche nei casi di adozione o di ingresso in famiglia), è corrisposto un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

Oltre alle disposizioni di cui alla Legge 11.8.1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'art.64 del D.Lgs 26.3.2001, n. 151 e successive modificazioni, si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al D.Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'art.51, co1, della legge 23.12.1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12.1.2001. Il contratto di lavoro si risolve al momento della realizzazione dell'obiettivo contrattuale del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso di 30 giorni, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Il ricorso al contratto di collaborazione è sempre consentito per le attività di docenza, stante la particolarità e l'atipicità delle attività corsuali.

In ragione di eccezionali esigenze, si conviene che ai sensi dell'art.2, secondo comma del D.Lgs 81/2015 i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, le cui modalità di esecuzione, sono dettate con riferimento ai

tempi e ad i luoghi lavoro esse sono escluse dalla disciplina del lavoro subordinato di cui all'art. 1 del predetto articolo.

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

Ove per ragioni di rendicontazione contabile risultasse necessario registrare le giornate e le ore di effettiva prestazione o i tempi di lavoro, ciò con costituirà per il docente assoggettamento a vincoli di orario di lavoro.

Art. 18 - Contratto a monte ore (MOG)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La retribuzione mensile da erogarsi è indipendente dalle ore effettive lavorate nei singoli mesi, in quanto parametrata sull'orario convenzionale annuale, con la conseguente omogeneità delle retribuzioni di tutti i mesi dell'anno.

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

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

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

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

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

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

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

- a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività a domicilio o presso strutture dell'ente;

- b) altre forme del lavoro a distanza, come il lavoro decentrato da centri satelliti, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dalla quale ricevuto l'incarico.
- c) lavoro agile è regolato dalla legge 51 del 2017.

L'orario di lavoro dovrà essere lo stesso previsto dal contratto. Viceversa, l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'azienda ed il lavoratore.

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

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

Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio: i Lavoratori comandanti presso altre ditte e/o appalti ed ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

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

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

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

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

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

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

- a) gestione del personale;
- b) impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- c) personale ausiliario di vigilanza e controllo;
- d) ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.
- e) personale direttivo.

Art. 20 - Commissione di conciliazione, sede e procedure

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

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

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

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

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

La Commissione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412 ter del c.p.c. Il processo verbale di conciliazione o di parziale conciliazione ovvero di mancato accordo è depositato a cura della Commissione territoriale

presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

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

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 e dalla L. 183/2010 in sede di Commissione Territoriale di conciliazione.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo le parti potranno, entro i 30 giorni successivi, adire il Collegio Arbitrale di cui al successivo articolo 22.

Art. 21 - Clausola Compromissoria

Le parti concordano sulla possibilità di pattuire, nell'ambito dei contratti individuali di lavoro, clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui l'art. 18, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali. La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. La validità a tutti gli effetti della clausola compromissoria è subordinata alla preventiva certificazione della stessa.

Art. 22 - Collegio arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 18 del presente contratto, non riesca, e ferma restando la facoltà di adire l'autorità

giudiziaria; ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

1. È istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente accordo, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
2. La sede di segreteria è presso la Presidenza della FIDEF, ovvero presso quella provinciale, pertanto la FIDEF Nazionale annualmente ed entro il primo trimestre, comunicherà alle Organizzazioni sindacali Nazionali firmatarie del presente C.C.N.L. l'elenco delle proprie sedi provinciali.
3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato fino al giorno antecedente alla prima udienza.
4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla FIDEF territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale dei lavoratori firmatarie del presente accordo a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.
5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.
7. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

8. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
 - 8.1 l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
 - 8.2 l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste; 8.3 eventuali ulteriori elementi istruttori.
9. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.
10. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in via preventiva dalle parti territorialmente competenti.
11. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
12. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater del c.p.c.

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

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

PARTE SECONDA TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 23 - Sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica al personale degli enti gestori di attività corsuali non regolamentate, individuabili anche nel Codice Ateco 85.59 erogati da micro aziende del settore privato, aderenti alla FIDEF, indipendentemente dalla forma giuridica degli stessi stesse e con riguardo all'attività effettivamente svolta.

Il Contratto contempla e disciplina in maniera unitaria su tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato, autonomo ed atipico intercorrente tra gli operatori ed i gestori di corsi di formazione continua, tenuti da Enti, Scuole, Agenzie ed Istituti, diversi dai corsi di studio regolamentati, quali quelli delle scuole statali e non statali di Istruzione dell'infanzia, primarie e secondarie; dei corsi di formazione ed istruzione finanziati.

Corsi non ciclici, aventi autonomia gestionale, di percorso didattico e di obiettivi, orientati alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro: tesi all'ampliamento ed all'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze nell'ambito del *lifelong learning*, corsi.

- di musica,
- di lingua,
- di grafica, design,
- di estetica, moda,
- di informatica,
- di danza,
- di comunicazione ed arti visive;
- corsi di aggiornamento e formazione continua, a distanza e di libera arte
- corsi orientati a creare ed aggiornare figure nel mondo IT, formation Technology, competenze digitali ITC, soft skills, digital web, internalizzazione, systemsanalyst, securityprofessional; competenze green;
- corsi di ristorazione, shared services;
- corsi tenuti da istituzioni culturali straniere in Italia e/o sottoposti al controllo e/o certificazione di enti stranieri;
- corsi di istruzione, istruzione e formazione permanente, corsi sulla sicurezza sul lavoro, corsi di aggiornamento professionale e culturale;
- corsi tenuti da Università Popolari, Accademie e Conservatori para e post-universitari;
- corsi EDA e corsi di formazione ed aggiornamento per docenti;
- corsi per diritto dovere all'istruzione e alla Formazione (tipologia ex art. 1 D.Lgs 76/05);
- corsi di istruzione permanente di qualsiasi tipo, collegati alla precedente elencazione o ad essa inerente; corsi delle agenzie per il lavoro.
- corsi cultura varia.

Tutte le attività collegate a quelle sopra individuate o da essere pertinenti.

Art. 24 - Decorrenza e durata

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha efficacia dal 1.9.2025 e scade il 31.8.2028, conserverà la sua validità giuridica anche dopo la scadenza, fino alla sottoscrizione del nuovo C.C.N.L.

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

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

Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto.

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

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

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, presentate all'azienda e contestualmente alla FIDEF territoriale, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a

tre mesi dalla data di presentazione delle richieste, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, intese modificative del CCNL.

Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili all'avvio di nuove iniziative, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL. Tali intese sono definite a livello aziendale con le Rappresentanze territoriali delle Parti stipulanti. Le intese modificative dovranno indicare gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le modalità a garanzia dell'esigibilità dell'accordo. Le intese sottoscritte sono trasmesse alle parti stipulanti il CCNL dalle rispettive strutture territoriali ai fini del necessario monitoraggio in sede nazionale degli accordi realizzati.

Art. 25 - Inscindibilità delle norme contrattuali

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

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

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

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE

Art. 26 - Classificazione del personale

A tutti il personale dell'ente, ad eccezione di quello con prestazioni di lavoro di lavoro autonomo, atipico e di collaborazione coordinata e continuativa, è classificato su livelli, basati su declaratorie, qualifiche e profili professionali, suddiviso in due macro aree, come appresso indicati. Area Dirigenti e Quadri - Area Tecnico operativa ed ausiliare.

LIVELLO	QUALIFICA
	Area Tecnico Operativa
I	• OPERATORE TECNICO-AUSILIARIO
II	• OPERATORE DI SEGRETERIA • OPERATORE TECNICO
III	• COLLABORATORE AMMINISTRATIVO • ASSISTENTE ORGANIZZATIVO • ASSISTENTE TECNICO DI LABORATORIO • ANIMATORE CORSUAL E DI CAMPI ESTIVI
IV	• OPERATORE TECNICO DEI SERVIZI • DOCENTE TECNICO DI LABORATORIO
V	• RESPONSABILE AMMINISTRATIVO/ORGANIZZATIVO • ADDETTO RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE • FORMATORE/DOCENTE • FORMATORE TUTOR • DOCENTE CON COORDINAMENTO DIDATTICO • EDUCATORE COORDINATORE PER LE METODOLOGIE ED ORGANIZZATIVO-RELAZIONALE
VI s/A	• DOCENTE/FORMATORE ESPERTO DI SOLUZIONI PER FORMAZIONE A DISTANZA • FORMATORE/DOCENTE ORIENTATORE • PROGETTISTA DI PERCORSI DIDATTICI
	AREA QUADRI
VI s/B	• DOCENTE CON COORDINAMENTO DIDATTICO
VI s/C	• DIRETTORE DIDATTICO (Dos)
VII	• DIRETTORE
	AREA DIRIGENTI
VIII	• DIRETTORE CON RESPONSABILITÀ DI PIÙ SEDI OPERATIVE

Declaratoria professionale - Classificazione del personale

Area Tecnico Operativa ed ausiliare

Area funzionale SEGRETERIA, LOGISTICA E SERVIZI DI SUPPORTO

OPERATORE TECNICO-AUSILIARIO - Livello I

Appartiene a questo livello il personale ausiliario, che effettua lavori per i quali è richiesto il possesso di elementari e semplici conoscenze pratiche, per il cui esercizio non si richiede una preparazione professionale specialistica, autonomia e responsabilità e che richiedono, nel caso, l'utilizzo di attrezzature e/o macchine di uso corrente che non necessitano di preliminare addestramento; esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, è addetto ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza di collaborazione con i docenti, ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; miglioramento dei rapporti funzionali con gli uffici. Quali ad esempio: -addetti alle pulizie, anche con l'ausilio di mezzi meccanici:

- bidelli;
- custodi-portieri;
- personale di fatica;
- accompagnatori di "bus";
- addetti al Bar e/o alla Mensa;
- addetti alla manutenzione ordinaria:effettua la piccola manutenzione ordinaria e di riparazione, di attività di monitoraggio sullo stato degli arredi e dei locali.

OPERATORE TECNICO - Livello II

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

- operatore addetto a servizi esterni; fattorini;
- autista o conducente di scuolabus,
- assistenti di segreteria e d'aula; e coloro che effettuano tutte le altre mansioni assimilabili.

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

OPERATORE DI SEGRETERIA - Livello II

Sono inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine che richiedono adeguata autonomia, professionalità e responsabilità anche raggiunte attraverso congrua e comprovata esperienza.

Il personale di segreteria, nell'ambito delle direttive dell'Ente, esercita la gestione amministrativa dei progetti e la gestione del flusso delle informazioni, assolve a compiti operativi. Provvede al protocollo e all'archiviazione degli atti; ha relazioni di prima informazione con gli utenti; smista la documentazione affidata ai vari settori; predispone e redige atti amministrativi, documenti e verbali; gestisce il servizio di centralino telefonico; provvede alle Commissioni esterne assegnate; nell'ambito delle proprie mansioni, predispone atti e provvedimenti relativi all'iter burocratico di gestione dei progetti; cura la gestione del flusso delle informazioni degli aspetti logistici e l'impiego delle risorse strumentali; ha relazioni di prima informazione con gli utenti; provvede alle Commissioni esterne assegnate e cura la gestione dell'archivio.

Svolge attività connessa preparazione, assistenza per organizzazione e vigilanza aula sede esami, oltre a tutte le mansioni assimilabili alle precedenti, tenuto presente quanto specificato in declaratoria.

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

ASSISTENTE ORGANIZZATIVO - Livello III

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

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

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

OPERATORE TECNICO DEI SERVIZI E DELLA LOGISTICA -

Livello IV

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

Produce e gestisce la documentazione del sistema qualità e del sistema di accreditamento e ne verifica la corretta applicazione; accompagna nella applicazione del sistema e supporta la Direzione nei rapporti con gli enti di certificazione e accreditamento; concorre all'aggiornamento delle risorse umano. Garantisce la agibilità e funzionalità della struttura.

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

Area funzionale AMMINISTRAZIONE

COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - Livello III

Sono inquadrati i lavoratori che, sulla base di direttive generali, svolgono compiti operativamente autonomi con l'assunzione di definite responsabilità di tipo tecnico-organizzativo derivante da una specializzazione professionale conseguita attraverso l'esperienza pratica, congiunta a conoscenze teoriche comunque acquisite.

Fanno parte di questo livello impiegati di concetto capaci di svolgere le attività con esecuzione e organizzazione autonome del proprio lavoro. il "collaboratore amministrativo", nell'ambito delle direttive dell'Ente, cura nell'esecuzione e nel controllo la gestione contabile, fiscale, economica, ren-

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

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

ASSISTENTE RESPONSABILE DI SEGRETERIA - Livello IV/a

Sono inquadrati i lavoratori che operano in una struttura di ed elevata complessità e diversità di attività nell'area formativa ed istruzione, coordinano tutte le fasi della programmazione ed attuazione delle attività didattiche dell'ente, assiste il responsabile di gestione segreteria, su delega del quale sovrintende alle attività di Segreteria e del personale assegnato dell'area Area Tecnico Operativa ed ausiliare. Inoltre assiste e supporta le attività in FAD, inclusi i report; Impiegano tutti i docenti assegnati alla Didattica; fornisce supporto a tutti i processi per i corsi finanziati da Enti Pubblici Nazionali ed europei, curandone la rendicontazione didattica. di Tutoraggio dei Tirocini e Stage Curricolari ed extra curricolari.

Assiste fornendo supporto tutte le attività e fasi di Test di fine corso o esami.

Requisiti: Titolo di studio di Laurea ed almeno 1 anno di inquadramento nel II Livello, oppure Diploma Secondario di Secondo Grado ed almeno 2 anni di inquadramento nel III Livello.

RESPONSABILE AMMINISTRATIVO-ORGANIZZATIVO - Livello V

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

formazioni. Vi appartengono operatori che esplicano, in autonomia, funzioni di responsabilità e/o svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali.

È responsabile della gestione amministrativa delle risorse umane, predispone e redige le denunce obbligatorie previste dalla legge; supporta la Direzione nella definizione dei “budget” di costo del personale; gestisce procedure per l’elaborazione informatica dei dati; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati; collabora con la Direzione alla formazione e aggiornamento delle risorse umane; nell’ambito della contabilità generale è responsabile di tutte le attività connesse alla predisposizione, compilazione e tenuta dei libri contabili; predispone il bilancio e redige le denunce obbligatorie previste dalla legge; cura, di concerto con l’Ente, le relazioni con gli istituti bancari, i clienti e i fornitori; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati effettua il controllo e rendicontazione, collabora con la Direzione nella definizione dei “budget” delle attività e nella pianificazione economico/gestionale/finanziaria della struttura operativa; è responsabile della contabilità analitica e della elaborazione e compilazione degli atti connessi alle attività di rendicontazione; cura, in collaborazioni con i coordinatori, la verifica e il controllo degli stati di avanzamento del “budget” coordina il lavoro dei collaboratori assegnati; coordina gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, provvede alla diretta gestione delle attività; presidia la funzionalità delle risorse strumentali e logistiche, coordina il lavoro dei collaboratori assegnati.

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

ADDETTO RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE - Livello V

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

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

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

Area funzionale EROGAZIONE

ASSISTENTE TECNICO DI LABORATORIO - Livello III

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

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

DOCENTE TECNICO DI LABORATORIO - Livello IV

Il Docente tecnico di laboratorio ha competenze teorico-pratiche, opera in accordo con il docente al fine di garantire la realizzazione di attività a carattere tecnico-pratiche e di laboratorio, anche multimediale. Gli è affidata la responsabilità di attuare, in piena autonomia, le attività che si svolgono nei laboratori, talvolta in compresenza con l'insegnante "teorico" della disciplina.

Requisiti: Diploma di scuola media e specializzazione professionale

FORMATORE/DOCENTE - Livello V

È inquadrato il personale che, nel rispetto della libertà d'insegnamento, sia addetto allo svolgimento dei compiti connessi ai processi evolutivi di istruzione e della formazione. Possiede competenze ed esperienze nel settore cui è preposto, la preparazione metodologica sul processo di insegnamento/apprendimento, predispone il dettaglio del percorso didattico in dettaglio per le singole azioni, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti. Opera in contesti pluralistici che costruiscono e rafforzano il legame tra sistema di formazione culturale e professionale.

Partecipa all'analisi ed alla progettazione di progetti corsuali nonché alla gestione dell'attività formativa, realizza ed effettua attività di studio e ricerca per il continuo adeguamento delle metodologie e alla promozione professionale e culturale del discente. Organizza ed attiva unità didattiche e variabilità d'aula relative alle dinamiche individuali e di gruppo ed ai rapporti interpersonali.

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

Requisiti: Diploma di scuola media superiore specializzazione professionale

FORMATORE/TUTOR - Livello V

Il "formatore-tutor", collabora con il docente/formatore per i servizi di orientamento e di accompagnamento, è in possesso delle competenze del Docente/Formatore, integra e arricchisce il processo formativo con interventi individuali o di gruppo facilitando i processi di apprendimento, di integrazione e di riduzione del disagio curandone gli aspetti organizzativo ed procedurali; elabora e realizza i piani d'intervento, in accordo con i formatori, tengono conto dei bisogni professionali e individuali espressi in relazione al mercato del lavoro locale ed in coerenza con il percorso formativo; concorre alla promozione dello sviluppo professionale, umano, culturale, civile della persona; realizza interventi di socializzazione e/o sviluppo del clima all'interno dei servizi formativi; propone e gestisce interventi di potenziamento delle competenze e del processo di apprendimento.

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

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

Docente Formatore esperto, è in possesso di elevate e consolidate conoscenze, svolge in piena autonomia le attività di docenza, sviluppa e implementa soluzioni *E-Learning* per la formazione a distanza.

Alle competenze previste per la sola funzione Docente-Formatore si inseriscono le specificità proprie della formazione a distanza, in ragione dell'utilizzo delle specifiche tecnologie rientranti nella disponibilità della struttura dell'Ente gestore dei corsi.

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

FORMATORE/DOCENTE ORIENTATORE - Livello VI

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

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

PROGETTISTA DI PERCORSI DIDATTICI - Livello VI s/a

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

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

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

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

DOCENTE SENIOR - Livello VI s/B

Sono inquadrati i docenti con almeno 15 anni di servizio attivo, che svolge attività di insegnamento e attività ad essa connessa, di promozione e sviluppo della didattica, di formazione ed aggiornamento per personale docente in ingresso e in servizio, fornisce valutazioni diagnostiche per misurare il potenziale, i progressi e prevedere i risultati degli studenti.

DOCENTE CON COORDINAMENTO DIDATTICO - Livello VI s/B

Quanto in ragione della entità dei corsi gestiti non è prevista la figura del Direttore Didattico, svolge le funzioni previste per il direttore didattico il Docente/Formatore in forza all'ente gestore o persona delegata protempore nominato dall'ente stesso.

Il docente con coordinamento didattico presso in unica sede didattica, con la riduzione dell'orario di docenza fino al 50%. Lo stesso manterrà il "livello V" di inquadramento contrattuale e verrà riconosciuta, per periodo interessato il compenso previsto dal Livello VI s/B

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

VICE DIRETTORE - Livello VI s/C

Sono inquadrati i lavoratori con responsabilità manageriale che si occupano della gestione operativa giornaliera della sede, monitorando l'andamento dell'attività didattica e dell'andamento delle procedure di gestione, propone l'aggiornamento ed il miglioramento della sede.

DIRETTORE DIDATTICO - Livello VI s/C

Il Direttore didattico (DoS) coordina l'attività didattiche, collabora con il direttore della sede, è in costante contatto con gli insegnanti, la direzione e o la proprietà, assicura una fluida comunicazione tra le parti, apporta alla gestione didattica il costante sostegno e supporta l'attività e la crescita professionale dei docenti.

Mediante il rapporto e la comunicazione diretta con gli insegnanti è in grado di motivare i docenti e di ispirare quotidianamente il loro agire didattico, offrendo opportunità concrete di sperimentazione e crescita affinché possano dare sempre dare il proprio meglio.

Figura interprete di tutti i soggetti coinvolti nel processo di apprendimento.

- a) si occupa in particolare:
- b) della selezione dei libri di testo
- c) dell'elaborazione del materiale didattico per esigenze specifiche
- d) della selezione del personale docente e conseguente addestramento
- e) dell'organizzazione di incontri di aggiornamento
- f) effettua il monitoraggio costante dell'andamento dei corsi e dei singoli studenti e predispone e relaziona sulla verifica dei Test intermedi e sullo

stato di avanzamento del programma didattico, relazionando alla Direzione sull'esito, segnalando eventuali carenze
g) collabora per la organizzazione ed erogazione degli esami finali, ivi compresi quelli predisposti dagli Enti Certificatori.

In mancanza del direttore didattico, dette mansioni sono svolte dal Docente con coordinamento didattico

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

EDUCATORE COORDINATORE PER LE METODOLOGIE E ORGANIZZATIVO - RELAZIONALE - Livello IV/a

Sono inquadrati i lavoratori che operano in una struttura di elevata complessità e diversità corsuale, a supporto degli studenti

Aiuta gli studenti a sviluppare una comprensione del mondo in cui tutto è interconnesso, a cercare collegamenti tra sistemi naturali e sociali, e a considerare le conseguenze delle azioni "Visione del futuro".

L'educatore contribuisce a far sviluppare competenza nei propri studenti e proporre politiche e azioni per conseguire uno sviluppo sostenibile; a promuovere e contribuire a realizzare un programma di educazione permanente, sviluppare strumenti analitici utili per valutare l'impatto economico, sociale e ambientale delle politiche a livello nazionale e territoriale

Macro Area DIRIGENTI e QUADRI

Area Funzionale DIREZIONE

DIRETTORE- Livello VII - Quadro di Direzione.

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

È "responsabile della attuazione delle politiche della qualità e dell'accreditamento; gestisce le risorse assegnate, verifica e risponde della attuazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

Risponde direttamente all'Ente Gestore o al Dirigente.

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

DIRETTORE DI PIÙ SEDI OPERATIVE - livello VIII - Dirigente

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

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

Art. 27 - Mutamenti di qualifica

Nel caso in cui il personale sia incaricato, per 6 giorni lavorativi consecutivi, di funzioni pertinenti a un livello superiore sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro.

Quando il periodo superi i 3 mesi, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui è stato assegnato comportano. Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza.

Ove il mutamento di mansione affidata al dipendente sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, non comporterà promozione, anche nel caso di superamento del limite sopra indicato, ma solo differenza di retribuzione. Quando il dipendente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli sarà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

Per tutti gli altri casi, la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle retribuzioni calcolate indipendentemente e proporzionalmente per ciascuna mansione.

Nel caso in cui il lavoratore sia riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni assegnategli, l'Ente, prima di procedere alla sua dispensa dal lavoro, dovrà esperire ogni utile tentativo, compatibile con le strutture organizzative, di intesa con le Organizzazioni

Sindacali, per recuperarlo al servizio attivo in funzioni diverse da quelle proprie, allo stesso livello retributivo o a livello inferiore conservando il livello economico in godimento.

Quando il lavoratore non docente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue entrambe dell'Area Operativa ed ausiliare, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

Art. 28 - COLLEGIO DEI FORMATORI

Profilo professionale dei docenti

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

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

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

TITOLO III - ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Art. 29 - Assunzione

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

L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato con indicazione del codice CNEL T279 ed i relativi criteri di determinazione

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

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

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

Relativamente alla durata della prova, alla retribuzione, alle ferie, al preavviso e all'orario di lavoro è ammesso il rinvio al contratto collettivo. Il lavoratore dovrà presentare, all'atto dell'assunzione:

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

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

Art. 30 - Stage - Volontariato - Contratto di Rete

L'attività di tirocinio non comporta per il tirocinante alcun riconoscimento normativo e/o economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito. Per la regolamentazione dello stage si rinvia a quanto previsto dalle leggi vigenti.

Il tirocinio può essere:

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

Non è consentito adibire il tirocinante ad attività lavorativa e tantomeno fargli assumere responsabilità dirette.

Elementi essenziali per instaurare un Tirocinio:

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

Ogni forma di tirocinio curriculare non comporti fini del presente contratto nessun rapporto lavorativo. La disciplina di tali forme contrattuali è demandata alle leggi vigenti e agli accordi tra le parti. L'obiettivo principale dei tirocini curricolari è quello di fornire ai tirocinanti un'esperienza diretta del mondo del lavoro, preparandoli per il loro futuro professionale. Gli Enti che non perseguono fini di lucro e gli enti non-profit che applicano il presente contratto potranno utilizzare personale volontario, in coerenza con quanto previsto dalla Legge 266/91 per lo svolgimento di attività occasionale e/o saltuarie. Detto personale non può sostituire, in tutto o in parte, il personale necessario al normale funzionamento delle attività corsuali.

Accordo di rete di più enti. Le parti concordano che sono perseguibili obiettivi di efficienza e di qualità dell'offerta formativa mediante l'accordo di rete. L'accordo di rete L 8/4/2009 e sue successive variazioni ed integrazioni, si configura come collaborazione organizzata e duratura tra gestori che mantengono, però, la loro autonomia ed individualità, ed in particolare sulla gestione del personale di cui all'art. 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 31 - Periodo di prova

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

Livelli	Periodo di prova
I° e II	30 giorni
III	60 giorni
IV e V	90 giorni
VI s/A, s/B e s/C	120 giorni
VII	150 giorni
VIII	190 giorni

Per il personale a tempo determinato, indipendentemente dal livello il periodo di prova non può superare i 30 giorni.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di una qualsiasi giornata lavorativa, con un preavviso di tre giorni. In caso di malattia o infortunio la durata del periodo di prova è sospeso fino al superamento dei limiti su indicati.

Per i contratti a termine la durata minima e massima del periodo di prova è regolato dall art. 11.

Art. 32 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

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

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

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

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

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

Il tempo parziale può essere realizzato:

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

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

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

- a) la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - b) la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
 - c) la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.
-
- La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
 - L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.

- È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente al ricorrere in una delle condizioni di cui all art.8, commi da 3 a 5, o in quelle di cui all art.10, primo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300.
- La disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
- Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi.
- Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una modifica della collocazione temporale saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la maggiorazione del 15,00% della quota oraria.

La suddetta maggiorazione non si applica:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa; o qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro; o qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.
- nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle ore settimanali, previste per la categoria contrattuale, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale.

Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

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

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

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

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

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

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

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

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

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

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

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

Art. 34 - FASCICOLO PERSONALE

L'ente gestore predispone un fascicolo personale per ogni collaboratore dell'ente, dove vengono registrati e classificati, i documenti relativi al rapporto di lavoro, i provvedimenti relativi alla nomina, alla carriera, al trattamento eco-

nomico, nonché lo stato di famiglia con le relative variazioni, i percorsi di aggiornamento e/o formazione e, limitatamente al periodo prescritto, eventuali disciplinari e quanto attiene al rapporto di lavoro con l'Ente.

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

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

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

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

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

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

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

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

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

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

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

La quota giornaliera e oraria viene determinata applicando i divisori che sono indicati nell'allegato 1.

Per il personale docente la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento così come per le attività connesse

al normale funzionamento dell'attività corsuale (test di accesso e di verifica, correzione di elaborati, compiti, attività didattiche organizzate dal docente stesso per valutazione d'ingresso, in itinere ed ex post).

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

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

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

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

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

Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "assegno *ad personam*".

Art. 37 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore deve risultare da apposito prospetto paga che va consegnato al dipendente contestualmente alla retribuzione, nel quale devono essere specificato, oltre alle generalità del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di riferimento della retribuzione, l'importo della stessa e gli elementi dei quali si compone, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate. Il predetto prospetto deve recare l'intestazione dell'ente gestore ed il codice attribuito al CCNL dal CNEL

Art. 38 - Tredicesima mensilità

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

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

Nel caso di variazione dell'orario di lavoro nel corso dell'anno solare, la tredicesima si otterrà moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro ordinario medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto. Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate ad un mese intero.

Art. 39 - Livelli retributivi

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

Art. 40 - Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza è inglobata nella paga base.

Art. 41 - Compensi aggiuntivi

I parametri ed compensi aggiuntivi, tra i quali l'indennità di cassa, il compenso per i componenti delle Commissioni, sono indicati nella tabella riportata nell'allegato 1: "Tabella Computo Ore docenti per attività diversa dall'insegnamento"

Art. 42 - Trasferte - Lavoro fuori sede

Alla stipula del contratto individuale di lavoro viene definito il luogo di lavoro, che può essere modificato dal datore di lavoro nel corso del rapporto.

Il datore di lavoro ha la facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza o fuori dai confini del Comune, in cui svolgono normalmente la loro attività, avranno diritto al trattamento economico per "prestazioni di lavoro fuori sede ed al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in misura da convenirsi preventivamente fra le parti, in base a nota documentata e, comunque, nei limiti della normalità.

Per brevi trasferte in località vicine, verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno, unitamente all'indennità di cui dall'allegato 1. In caso di trasferte di durata superiore al mese, ovvero effettuate con carattere di abitudine l'indennità verrà ridotta del 10%.

Art. 43 - Sostituzione di lavoratori assenti

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

Art. 44 - Supplenze personale docente/formatore

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

Art. 45 - Allineamento contrattuale

I lavoratori precedentemente assunti con altro CCNL saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta, con riferimento l'art.26, rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione.

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

Il "superminimo" ad persona, riconosciuto al lavoratore in busta paga è un aumento ad personam che viene concordato tra datore di lavoro e lavoratore, o come integrazione successiva all'applicazione di un diverso contratto di lavoro di categoria.

Detto superminimo, quale ulteriore elemento della retribuzione fissa e continuativa è assorbibile da futuri scatti di anzianità oppure, quando il lavoratore passa ad una qualifica superiore o a seguito di rinnovo contrattuale collettivo.

L'assorbibilità non deve comportare che la retribuzione complessiva di fatto sia inferiore.

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

TITOLO V - DURATA DEL LAVORO

Art. 46 - Orario di lavoro

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

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

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

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

L'orario contrattuale ha un massimo:

- a) per personale non docente, compreso il personale direttivo e i "quadri intermedi l'orario settimanale è di 40 ore, estendibili a 48 se comprensive del lavoro straordinario;
- b) per personale Docente/Formatore l'orario settimanale è di ore 32, articolate in ore di insegnamento e in attività connesse, concordate con l'Ente Gestore.

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

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

intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'istituto. Qualora il turno ecceda le ore 22:00, ogni ora eccedente sarà considerata lavoro straordinario e notturno. Del pari se esso cade in una giornata festiva, sarà considerato lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore dipendente, durante l'orario di lavoro non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'istituto senza esserne autorizzato; il trattenersi nell'ambiente di lavoro per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, non è computabile nel calcolo del lavoro effettivo. Nel rispetto delle disposizioni sull'orario di servizio e sull'orario di apertura al pubblico, l'articolazione dell'orario di lavoro della struttura è definita dal direttore in relazione alle esigenze organizzative dei servizi.

Eventuali variazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro in corso danno sono di norma di competenza del Direttore o, in sua assenza, da persona delegata dall'ente gestore.

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

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

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

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

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

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

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

Clausole elastiche

Orario multi periodale e “Banca delle ore” - In considerazione della peculiarità propria del comparto, le Parti riconoscono che l'orario settimanale, può essere superato in particolari periodi dell'anno e recuperato in altri pe-

riodi, il numero massimo di settimane durante le quali è possibile il superamento dell'orario è di 22 settimane, fino a 48 ore settimanali, con recupero tramite un minor orario osservato in altre settimane, a fronte della normale retribuzione, erogata sia nel periodo di maggior orario che in quello di recupero dell'orario stesso. Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o con permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

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

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

La fruizione delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore in via preventiva con almeno due giorni di anticipo, ovvero con programmazione di periodi di ridotta prestazione lavorativa.

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

In caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore, il datore di lavoro potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative

tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

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

Art. 48 - Riposo giornaliero

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

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

Art. 49 - Pause

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

Art. 50 - Lavoro suppletivo e straordinario

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

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

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

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con una maggiorazione del 20%. (venti per cento).

È considerato quali ore di lavoro straordinario, quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, esse verranno retribuite con la maggiorazione del 20% (venti per cento) da applicare sulla quota oraria della retribuzione oraria globale di fatto della normale retribuzione. Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 30% (trenta per cento).

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

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

Il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare. In tale ipotesi il lavoro supplementare, in aggiunta alle ore part-time, è retribuito come ore ordinarie fino al raggiungimento dell'orario settimanale prevista per la categoria ed il livello di appartenenza, in alternativa possono essere concordati riposi compensativi.

Art. 51 - Ferie

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate ad effettive prestazioni di servizio.

È riconosciuto un periodo annuale di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi per ciascun anno.

La ricorrenza del Santo Patrono è giornata festiva, qualora fosse lavorata, o va recuperata con una giornata di permesso retribuito, o in aggiunta alle ferie estive, o retribuita con 1/26 della retribuzione globale mensile.

Possono essere godute anche in modo frazionato.

Il periodo di ferie viene stabilito tenendo conto delle esigenze delle attività corsuali, della stagionalità e degli interessi del prestatore.

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

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi.

Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, su richiesta del dipendente, previa autorizzazione, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Art. 52 - Festività

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

1 gennaio	Capodanno
6 gennaio	Epifania
25 aprile	Anniversario della Liberazione
Lunedì di Pasqua	
1 maggio	Festa del Lavoro
2 giugno	Festa della Repubblica
15 agosto	Assunzione della Madonna
1 novembre	Ognissanti
8 dicembre	Immacolata Concezione
25 dicembre	Natale
	26 dicembre
	26 dicembre S Stefano
Santo Patrono	

Festività soppresse - Con riferimento alle festività soppresse dalla legge n. 54 del 1977, sono previsti 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di altrettante festività nazionali infrasettimanali per ciascun anno accademico.

Le festività religiose civili coincidenti con la domenica sono retribuite in misura di una giornata lavorativa, a richiesta del lavoratore possono essere trasformate in giornate di riposo compensative o essere collocate nella Banca Ore prevista dall'articolo 46.

Per la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata alla domenica, il lavoratore beneficerà di un giorno di festività sostitutiva.

Art. 53 - Riposo settimanale

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

TITOLO VI - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54- Assenze per malattia

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

- a) Periodo di comportaio.

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

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

Il mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno, dovute anche ad eventi morbosì diversi. In tal caso il datore di lavoro potrà informare il lavoratore del termine del periodo di comporta. Nel computo delle assenze massime nell'arco dei 3 anni, non sono considerate le aspettative non retribuite di cui al precedente comma. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati e facoltà dell'Ente gestore di risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.

b) Lavoratori affetti da patologie oncologiche.

1. Ai sensi dell'articolo 12-bis del D.Lgs. n.61/00, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l' "Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
2. L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.
3. Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salvo disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

c) Congedo matrimoniale.

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario, non frazionabili, in occasione dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruiti in altro periodo. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 30 giorni di anticipo.

Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

d) Tutela della maternità e della paternità.

A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, previste dal

D.Lgs 26.3.2001 n. 151 ed al D.Lgs.80/2015 a cui si fa espressamente riferimento, per quanto non previsto nel presente Contratto e stabilito nel presente articolo.

Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto, sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria *post-partum*.

In caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, le quali dovranno essere convalidare dal Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente.

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

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

Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità secondo quanto stabilito dalle norme emanate dall'INPS. La prescritta certificazione di malattia, obbligatoria anche per assenze inferiori a 3 giorni, è inviata all'istituto ed all'INPS entro due giorni lavorativi dal rilascio.

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

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

Art. 55 - Infortunio sul lavoro

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

Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria INAIL, secondo le disposizioni contenute nel D.Lgs. 38/2000 e successive modificazioni, sono tutelati contro l'infortunio e le malattie professionali attraverso gli strumenti e i provvedimenti introdotti dalla 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 una indennità dall'Inail secondo le percentuali che seguono (Art. 68 D.P.R. 1124/65):

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

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

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

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

Art. 56 - Aspettativa non retribuita

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

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

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

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

Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate o gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, ed entro il termine del periodo di rapporto contrattuale, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il TFR), pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.

Il Lavoratore dipendente che entro 3 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.

L'azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.

Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco"), fatto salvo specifica autorizzazione concordata con l'Azienda.

Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore di lavoro, il Lavoratore presti opera in forma anche diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con riconoscimento del preavviso contrattuale. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Art. 57 - Congedo matrimoniale

Il personale dell'ente che contrae matrimonio ha diritto ad un periodo di congedo straordinario di 15 giorni consecutivi di calendario, non frazionabili in occasione dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruiti in altro periodo. La richiesta di fruizione del periodo di congedo di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 30 gg. di anticipo. Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

Art. 58 - 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.

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 spett-

tata alla lavoratrice, nei casi contemplati dall'art. 28 D.Lgs 151/2001. In particolare in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del padre al bambino.

Le lavoratrici, o i lavoratori nel caso fruiscano del congedo di maternità, ricevono un "indennità giornaliera INPS pari all'80% della retribuzione per tutto il congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie (art. 22 D.Lgs 151/2000). Congedo parentale. Per ciascun figlio, nei suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei seguenti termini:

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

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

Per il periodo di congedo parentale alla lavoratrice e ai lavoratori è dovuta un "indennità pari al 30% della retribuzione fino al terzo anno di vita del bambino per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi. Per i periodi eccedenti il terzo anno di vita del bambino l'indennità, nella misura del 30% della retribuzione, è dovuta solo a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'INPS.

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

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.

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. 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.

Congedi per la malattia del figlio. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie del figlio di età non superiore ai tre anni. Quando il figlio è di età compresa tra i tre e gli otto anni, nel caso di sua malattia i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro per cinque giorni lavorativi all'anno (art. 47 D.Lgs.151/2001).I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Art. 59 - Permessi per lavoratori invalidi

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

Art. 60 - Aspettativa e Permessi aggiornamento Professionale e Culturale

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

Art. 61 - Congedi e Aspettativa non retribuita

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

Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2, 3 e 4, della legge n. 53/2000.

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

Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, ed entro il termine del periodo di comporto contrattuale, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il TFR), pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.

Il Lavoratore dipendente che entro 3 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.

L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.

Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco"), fatto salvo specifica autorizzazione concordata con l'Azienda.

Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore di lavoro, il Lavoratore presti opera in forma anche diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con riconoscimento del preavviso contrattuale.

Prolungamento dell'aspettativa - Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, potrà richiedere un ulteriore prolungamento del periodo d'aspettativa, per un periodo la cui durata massima sarà pari al 50% di quanto previsto al primo comma dell'art. 101 (ulteriori 7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di 3 mesi), alle seguenti condizioni:

1. che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;
2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.

Art. 62 - Congedi per la Formazione

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

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

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

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

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

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

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

Art. 63 - Formazione continua ed apprendistato non formale

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

Ne può usufruire un dipendente nelle strutture fino a 25 dipendenti e il criterio di scelta è quello dell'anzianità.

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

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

La formazione per i docenti/formatori, e del personale non docente, deve essere pertinente alla materia insegnata.

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

Art. 64 - Concedi e Permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33, legge 5.2.92 n. 104, così come modificato dagli artt. 19 e 20, legge n. 53/00 e dall'art. 2, legge 27.10.93 n. 423, e cioè:

- a) il periodo di astensione facoltativa '*post partum*' fruibile fino ai 3 anni d'età del bambino;
- b) in alternativa alla lett. a), 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino ai 3 anni d'età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il 3° anno d'età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il 3° grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7, legge n. 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del predetto articolo.

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il 3° grado handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato può usufruire alternativamente dei permessi di cui alle lett. b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni e alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 65 - Permessi elettorali

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

Art. 66 - Parità e Tutela dei Lavoratori

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

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

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

L'Ente gestore favorirà l'utilizzazione da parte di lavoratori stranieri per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana, nella programmazione delle ferie, favorirà il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

Art. 67 - Dichiarazione dello stato di crisi

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

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

Art. 68 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

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

1. osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità, svolgere tutti i compiti assegnati, nel rispetto delle norme del presente CCNL e degli accordi, con la massima diligenza ed assiduità
2. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della Azienda, evitando di propalare notizie riguardanti azienda stessa, rispetto alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.
3. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico, che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'Azienda;
4. evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo autorizzazione dell'Azienda stessa o che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
5. rispettare, ove prescritto, l'obbligo di indossare la divisa o gli indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, debitamente forniti dall'azienda;
6. rispettare le disposizioni aziendali.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base;

- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento individuale.

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

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

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Il lavoratore può farsi assistere da un dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

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

Le Parti sociali stipulanti stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati dall'Ente Bilaterale.

A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:

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

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

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

Incorre nel licenziamento disciplinare il lavoratore che:

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

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

Le norme sopra indicate sono portate a conoscenza del lavoratore mediante il presente CCNL, quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere riportate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti al fine di rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.

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

TITOLO VII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 69 - Licenziamento e dimissioni

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

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

A prescindere dalle motivazioni, il licenziamento intimato alla lavoratrice madre durante il periodo assistito per la gravidanza o il puerperio è nullo. Nel caso di assunzione con contratto a termine il rapporto si intende concluso, senza necessità di comunicazione scritta, allo scadere del termine pattuito contrattualmente.

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

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

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

Art. 70 - Licenziamento

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

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

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

- a) cessazione dell'attività;
- b) riduzione dell'attività o del personale o interruzione per cause involontarie per oltre tre mesi;
- c) cessazione della azienda o cambio d'attività;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente, violazione degli obblighi di correttezza e buona fede nonché dell'obbligo di non con-

- correnza, impartire ripetizioni private agli alunni dell'istituto, gestire e coordinare l'attività didattica in scuole concorrenti;
- e) gravi atti contrari alla morale, alle leggi, ai regolamenti o al progetto educativo nonché atti in grave contrasto con la funzione svolta;
 - f) condanna penale per la quale è disposta l'interdizione dai pubblici uffici;
 - g) trasgressione al mandato riguardante il segreto d'ufficio;
 - h) azioni o comportamenti reiterati e contrari al Regolamento Interno nonché violazione dei doveri del dipendente che causino reali disservizi o danni all'Istituto, dopo (3) tre richiami comunicati con raccomandata A.R.;
 - i) sostituzione di docente non abilitato con altro docente abilitato;
 - j) incompatibilità con il presente contratto ed eventuale trasformazione del rapporto di lavoro;
 - k) superamento del periodo di comporto;
 - l) in caso di eccessiva morbosità, costituita da una pluralità di eventi morbosamente intermittenti reiterati, tali da creare un reale disservizio al regolare funzionamento dell'istituto o frazionamenti dell'attività didattica che la rendono di fatto discontinua o non proficua;
 - m) inadempienza grave ai doveri connessi alla propria funzione;
 - n) false dichiarazioni anche per quanto concerne i titoli posseduti, le assenze per malattia, congedi, permessi, etc.;
 - o) inosservanza degli orari stabiliti e concordati, ripetuti ritardi non giustificati e/o mancati impegni;
 - p) azioni o comportamenti ripetuti che provochino un danno o un disservizio all'istituto e per i quali il personale dell'ente ha già ricevuto tre richiami scritti;
 - q) reiterazione di note negative e gravi sul comportamento e/o sulle modalità didattiche segnalate dagli studenti attraverso le schede di valutazione;
 - r) mancanze dei requisiti e dei titoli richiesti.

Art. 71 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

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

Anni di Servizio	6° - 7° e 8° livello	4° e 5° Livello	2° e 3 Livello	1° Livello
fino a 3 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni
oltre 3 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	30 giorni

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto. L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 72 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

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

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

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

Art. 73 - Restituzione dei documenti di lavoro.

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

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

Art. 74 - Tentativo obbligatorio di conciliazione.

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

Art. 75 - Semplificazione amministrativa e tutela della privacy

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

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

Art. 76 - Ente Bilaterale e Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

Si conferma il ruolo centrale della bilateralità nel sistema complessivo delle relazioni sindacali, al fine di costruire un efficace ambito di conoscenza, di confronto e di risoluzione delle problematiche per il miglioramento continuo delle condizioni e delle relazioni sindacali del settore. convengono di definire lo statuto ed il regolamento dell'Ente bilaterale EBIEFO, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo, concordano di partecipare alle attività dell'ente bilaterale del comparto, per le proprie finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;

- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro parasubordinato, a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- essere prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sulla applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- svolgere nei confronti dei propri RLS e RLST funzioni di supporto per l'esercizio della loro attività, nell'ambito del settore e del territorio di riferimento;
- svolgere attività di assistenza ai datori di lavoro nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;

- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

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

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

Le Parti si danno reciprocamente atto che oggi fondamentale strumento di protezione per i lavoratori e le lavoratrici, in un'ottica responsabilità condivisa nella tutela della salute tra il datore di lavoro e il lavoratore, pertanto, intendono valorizzare la stipula del CCNL per il Personale degli Enti gestori di Corsi di Istruzione Formazione e Cultura varia, attraverso l'individuazione di un Fondo di Assistenza Sanitaria. L'individuazione del Fondo di assistenza sanitaria potrà avvenire durante la vigenza del presente CCNL a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, e a tempo determinato con contratti di durata iniziale superiore a sei mesi.

Concordano che a tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti, viene garantito l'istituto l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.), dandosi altresì atto che nelle valutazioni del trattamento economico complessivo del lavoratore, si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, per la quota a carico del datore di lavoro che hanno, di fatto, natura retributiva.

I contributi versati al Fondo in applicazione del presente articolo non costituisce, ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. f) della Legge 153/1969 e s.m.i, reddito imponibile ed è assoggettato al solo contributo di solidarietà pari al 10 per cento.

Art. 77 - FINANZIAMENTO DELL'ENTE BILATERALE

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione calcolato sul 0,60% dell'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui a carico delle aziende per il 0,36% ed a carico dei lavoratori il restante 0,24%. La misura del contributo da destinare all'Ente bilaterale, verrà indicato nel Regolamento dell'Ente Bilaterale, approvato con accordo tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento

delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) d'importo pari alla quota a carico dell'azienda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

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

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

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

Art. 78 - Contributo d'Assistenza Contrattuale. - CO.AS.CO

Viene determinato a carico dei Datori di lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad 0,10% della paga di fatto mensile, a copertura dei costi connessi alla costituzione ed alla gestione del presente sistema contrattuale, ai sensi della Legge 4/9/1973 n.311 – INPS - Codice Co.As.Co. W470".

Chi omette il versamento non può avvalersi del presente Contratto.

Art. 79 - Fondo interprofessionale per la formazione continua

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

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

Art. 80 - Patronati

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

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

Art. 81 - Legislazione Nazionale

Per quanto non espressamente contemplato dal presente Contratto Collettivo, si fa riferimento alla norme del Codice Civile e dalle leggi vigenti in materia, le parti rimandano alla vigente legislazione nazionale.

Art. 82 - Allegati

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

Allegati

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

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

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

Allegato 1**TABELLE RETRIBUTIVE
RETRIBUZIONE Tabellare Mensile**

Livello	Qualifica	dal 1.9.2025	dal 1.9.2027
I	• OPERATORE TECNICO-AUSILIARIO	1.350,00	1.420,00
II	• OPERATORE DI SEGRETERIA • OPERATORE TECNICO	1.400,00	1.470,00
III	• COLLABORATORE AMMINISTRATIVO • ASSISTENTE ORGANIZZATIVO • ASSISTENTE TECNICO DI LABORATORIO	1.430,00	1.490,00
IV	• OPERATORE TECNICO DEI SERVIZI • DOCENTE TECNICO DI LABORATORIO	1.530,00	1.590,00
V	• RESPONSABILE AMMINISTRATIVO/ORGANIZZATIVO • ADDETTO RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE • FORMATORE/DOCENTE • FORMATORE TUTOR • EDUCATORE COORDINATORE METODOLOGIE ED ORGANIZZATIVO-RELAZIONALE	1.750,00	1.810,00
VI s/A	• DOCENTE/ FORMATORE ESPERTO DI SOLUZIONI PER FORMAZIONE A DISTANZA • FORMATORE/DOCENTE ORIENTATORE • PROGETTISTA DEI CORSI	1.820,00	1.870,00
VI s/B	• DOCENTE CON COORDINAMENTO DIDATTICO • DOCENTE SENIOR	1.930,00	2.000,00
VI s/C	• DIRETTORE DIDATTICO (Dos) • VICE DIRETTORE	1.950,00	2.050,00
VII	• QUADRO di DIREZIONE - DIRETTORE	2.000,00	2.150,00
VIII	• DIRIGENTE	2.350,00	2.450,00

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

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

Divisore	Ore settimanali	Livelli
173	40	Tutti i livelli a eccezione di quelli sotto indicati
139	32	• IV - DOCENTE TECNICO DI LABORATORIO • V - DOCENTE/ FORMATORE • V - FORMATORE TUTOR • VI - FORMATORE/DOCENTE ORIENTATORE • VI - EDUCATORE COORDINATORE PER LE • METODOLOGIE ED ORGANIZZATIVO-RELAZIONALE • VI_s/A - DOCENTE/ FORMATORE ESPERTO SOLUZIONI • PER FORMAZIONE ADISTANZA • VI_s/A - PROGETTISTA DI PERCORSI DIDATTICI • VI_s/B - DOCENTE CON COORDNAMENTO DIDATTICO VI s/B - DOCENTE SENIOR

La paga oraria per i non docenti a tempo parziale o con diverso orario di quello tabellare si ottiene con la seguente formula:

$$(173:40 = X: \text{numero ore settimanale contrattuale})$$

Monte Ore Convenzionale

Personale docente orario settimanale 32 - Monte Ore Convenzionale

Monte ore annuali 1.664 - Orario mensile convenzionale 138,67

Orario settimanale convenzionale 32,24

Calcolo Monte ore anno per i docenti = (ore settimanali x 52)

Orario mensile = (monte ore anno: 52) –

Orario giornaliero convenzionale = (ore mese: 4,30)

Indennità di Anzianità

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

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

Tabella 3

**VALORI ECONOMICI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE INDIVIDUALE**

livello	Incremento mensile (euro)
I	23,00
II	25,00
III	28,00
IV	30,00
V	40,00
VI - s/A - s/B	45,00
VI s/C	50,00
VII	55,00
VIII	65,00

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

Tabella 4

**COMPENSO OMNICOOMPRESIVO per i CO.CO.CO,
i LAVORATORI AUTONOMI - Legge n.81/2017 e
delle PROFESSIONI INTELLETTUALI**

La determinazione del compenso ai collaboratori Co.Co.Co., ai lavoratori autonomi, parasubordinati e delle Professioni Intellettuali, non è legato alle ore effettivamente svolte o da svolgere, ma determinato prendendo a riferimento la retribuzione riconducibile alla paga, comprensiva degli oneri riflessi (13°, ferie, Tfr, ecc.), a quello spettante al personale dipendente, che svolgono mansioni analoghe e che impegna uno spazio temporale corrispondente e, pertanto, avente un pari valore.

La tabella

Corrispettivo orario di riferimento - Minimo (euro)

Livello	dal 01.09.2025	dal 01.09.2027	
V	14,00	14.50	
VI	15,60	16,00	

La tabella è di riferimento per la quantizzazione del compenso spettante, che va determinato non in ragione delle ore effettivamente prestate o da prestare, ma della durata dell’impegno lavorativo ed il tempo che normalmente occorre al lavoratore dipendente per il raggiungimento dell’obiettivo didattico da raggiungere, per attività non “eterodiretta” e/o “eterorganizzata”, non soggetta al potere di controllo direttivo e disciplinare della committenza o da persona a ciò delegata.

Tabella 5

COMPENSI AGGIUNTIVI

Tabella Computo Ore docenti per attività diversa dell’insegnamento

Ai fini contrattuali il calcolo delle ore non dedicate alle attività di docenza per il computo delle ore di servizio previsto, vanno a definirsi con la modalità previste dall’art. 17 “Monte Ore” attribuendo, a ciascuna tipologia di impegno, il parametro di riferimento ai fine della quantizzazione dell’ora prevista di impegno ora docenza. Ne consegue che ogni ora di servizio effettuato con mansioni, come riportate alla colonna 1, è pari ad un ora di insegnamento effettivo calcolato ai fini retributivi e contrattuali (col. 2).

Col. 1 <i>Tipologia di impegno lavorativo</i>	Col. 2 Corrispondenza a ore effettive di insegnamento
Commissione Esami - Esaminatore	1,50
Commissione Esami - Vigilanza	1,00
Spostamento fuori sede - tragitto	0,50
Test d’ingresso - Valutazione Studenti	0,60
Partecipazione a riunioni	0,50
Incontro Genitori/Studenti	0,50

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

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

Indennità di Cassa

Al personale adibito di attività, sia di segreteria che amministrativa, che effettuata contestualmente anche operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un "indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% della paga base nazionale.

Prestazione di lavoro fuori sede

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

Docente con coordinamento didattico

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

Commissioni esami

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

Ai predetti, qualora non sia riconosciuto un compenso dall'ente da cui sono delegati, è dovuto un gettone non inferiore ad euro 60.00 (sessanta), per ogni giorno di effettiva presenza.

Ente Bilaterale

Le parti concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale delle Imprese e Lavoratori, Costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione

professionale. L'ente potrà erogare benefit economici e supporto al reddito: buoni pasto, buoni acquisto e premi, per la conciliazione vita-lavoro e supporto alla famiglia:

- convenzioni con asili nido, permessi extra per cura dei familiari, servizi “salvatempo”, rimborso spese per istruzione e cura dei figli Mobilità sostenibile e accessibilità: rimborso dell'abbonamento al Trasporto Pubblico Locale, bike e car sharing, rimborso chilometrico, Sanità e benessere fisico: polizze sanitarie integrative, check-up periodici, vaccinazioni e campagne di prevenzione, palestra aziendale o convenzioni fitness Benessere mentale ed emotivo: supporto psicologico, Sicurezza sul lavoro.

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende ed una parte a carico dei lavoratori.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi all'applicazione del presente CCNL, conseguentemente l'Ente che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un “Elemento Distinto della Retribuzione” (EDR) l'importo pari allo 0,36% parte della quota a carico del datore di lavoro calcolata sullo 0,60 % dovuta all'ente bilaterale.

Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: “*Mancata adesione all'Ente Bilaterale dell'Ente Gestore*”.

Detto trattamento economico verrà erogato solo se è avvenuta la costituzione dell'Ente Bilaterale.

Regolamento interno

Il regolamento interno, se predisposto dall'ente gestore, deve essere portato a conoscenza di tutti dei lavoratori all'atto dell'assunzione e comunque messo a disposizione per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione.

Welfare - Le parti sociali incentivano la regolamentazione di sistemi di welfare con contratti aziendali, finalizzati a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare con finalità di educazione, istruzione ricreazione e assistenza sociale e sanitaria avente come riferimento la declaratoria di cui all'art. 51 TUIR

Allegato n. 2

CODICE DISCIPLINARE

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

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

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

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;

- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base da versare secondo legge;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento con preavviso; - licenziamento senza preavviso.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il personale dovrà far pervenire le proprie giustificazioni, detto termine non potrà essere inferiore a 5 giorni.

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

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 20 giorni dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente s'intendono accolte.

I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi sono inefficaci.

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

Allegato n. 3

CODICE DI UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI

1. Il Personal Computer è uno strumento di lavoro e ognuno è responsabile delle dotazioni informatiche ricevute in dotazione.
2. Non è consentito all'utente modificare le caratteristiche hardware e software impostate sul PC, salvo previa autorizzazione esplicita da parte del responsabile sistemista.
3. Le informazioni archiviate informaticamente devono essere esclusivamente quelle previste dalla legge o necessario all'attività lavorativa.
4. L'accesso alla rete dell'ente e a quella Internet, avviene esclusivamente tramite password personale; l'utente è tenuto a conservare nella massima segretezza la parola di accesso alla rete ed ai sistemi e a scollegarsi da essi in caso di allontanamento temporaneo.

5. Non è consentita l'installazione di programmi diversi da quelli autorizzati dal Sistema Informativo dell'ente.
6. Non è consentita la riproduzione o la duplicazione di programmi informatici ai sensi della L. n. 128 del 21.05.2004.
7. È in ogni caso vietato il download di file che non siano strettamente inerenti alle esigenze lavorative o la connessione condivisa con altri utenti, così come la partecipazione a community virtuali (forum di discussioni, chat ecc.).
8. È assolutamente proibita la navigazione in Internet per motivi diversi da quelli strettamente legali all'attività lavorativa stessa.
9. L'accesso ai siti WEB è ammesso esclusivamente solo nell'ambito di quelli specificati nell'ambito del Menù Preferiti.
10. L'accesso ai predetti siti Internet potrà avvenire anche per ragioni non legate all'attività lavorativa, purché al di fuori dell'orario di lavoro.
11. L'utilizzo della posta elettronica per corrispondenza personale è ammessa entro ragionevoli limiti di tempo e solo in casi strettamente necessari.
12. Non è in ogni caso consentito l'accesso ad Internet e alla posta elettronica da parte di quei lavoratori non autorizzati all'utilizzo di tali strumenti informatici.
13. L'Ente si riserva la facoltà di effettuare controlli per verificare l'integrità del sistema informatico e per l'ordinaria manutenzione dello stesso, riservandosi, in tale sede di accertare e segnalare tempestivamente eventuali abusi commessi dal lavoratore.
14. L'effettuazione di tali controlli, che non hanno lo scopo di monitorare l'attività del lavoratore, ma bensì di verificare la sicurezza del sistema e per manutenzione, avverranno nel pieno rispetto della privacy dello stesso e delle regole sul corretto trattamento dei dati personali che dovessero essere gestiti dall'ente.
15. Di tali controlli indiretti e del relativo trattamento dati verrà data informativa al lavoratore in e l'eventuale conservazione di dati avverrà per il tempo strettamente limitato al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza.
16. Ogni utente deve tenere comportamenti tali da ridurre il rischio di attacco al sistema informatico dell'Ente mediante virus o mediante ogni altro software aggressivo, nonché di spam: pertanto è obbligatorio controllare la presenza e il regolare funzionamento del software antivirus

e sospendere l'attività nel caso di segnalazione di virus, segnalandolo al responsabile del reparto o dell'ufficio; ogni anomalia deve essere segnalata tempestivamente.

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

Allegato - 4

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

Art. 1 - Disposizioni di carattere generale. -I principi ed i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. Il personale si impegna ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge.

Art. 2 – Principi. - Il personale dell'ente conforma la sua condotta al rispetto dei principi statutari ed alle finalità dell'Ente nell'espletamento dei propri compiti.

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

Nel rispetto dell'orario di lavoro, il personale dell'ente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

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

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

Art. 3 - Regali e altre utilità. - Il personale dell'ente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ente.

Art. 4 - Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni. - Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, Il personale dell'ente comunica al dirigente la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ente, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

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

Art. 5 - Trasparenza negli interessi finanziari - Il personale dell'ente informa per iscritto il dirigente di tutti i rapporti di collaborazione, in qualunque modo retribuiti, che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

- a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività decisioni inerenti alla struttura, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Art. 6 -Obbligo di astensione -Il personale dell'ente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero:

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

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

Sull'astensione decide il dirigente.

Art. 7 - Attività collaterali - Il personale dell'ente non accetta da soggetti diversi dall'Ente retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

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

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

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

Art. 8 - Imparzialità. - Il personale dell'ente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra gli utenti che vengono in contatto con l'Ente con cui opera.

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

Art. 9 - Comportamento nella vita sociale - Il personale non sfrutta la posizione che ricopre nell'Ente per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'Ente.

Art. 10 Comportamento in servizio - Il personale dell'ente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, Il personale dell'ente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

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

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

Art. 11 - Rapporti con il pubblico - Il personale dell'ente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti e collaboratori della struttura. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di

tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con gli utenti e risponde sollecitamente ai loro reclami.

Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e degli Enti, il personale si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'ente medesimo. Nei rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione. Il personale dell'ente deve agire in coerenza con il proprio ruolo professionale e nel rispetto delle funzioni proprie dell'Ente di appartenenza. In ogni caso il dipendente, salvo incarico specifico, non è autorizzato a rilasciare ai mezzi di informazione, a nome e per conto dell'Ente, notizie sugli aspetti gestionali, amministrativi ed organizzativi relativi all'ente medesimo.

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

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

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

Art. 12 - Contratti - La stipulazione dei contratti deve avvenire secondo il principio della competitività e nel massimo interesse dell'Ente gestore.

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

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

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

Art. 13 - Obblighi connessi alla valutazione dei risultati - Il dirigente ed il personale dell'ente forniscono alla struttura interna di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dalla struttura presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità:

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

Allegato 5

ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. BENEFICIARI

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

2. LIMITI NUMERICI

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

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

Per la determinazione del numero totale dei dipendenti si fa riferimento alla situazione del personale in forza alla data del 1 ottobre di ciascun anno.

3. MISURA DELL'ANTICIPAZIONE

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

4. MOTIVI CHE GIUSTIFICANO LA RICHIESTA DI ANTICIPAZIONE

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

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

La necessità di terapie ed interventi straordinari per il lavoratore ed i componenti del suo nucleo familiare deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle componenti strutture pubbliche; in aggiunta a tale documento dovrà essere presentato il preventivo di spesa redatto dagli operatori sanitari prescelti per la terapia o l'intervento. La domanda di acquisto o costruzione della prima casa o alloggio di abitazione per è o per i propri figli deve essere accompagnata dalla dichiarazione del soggetto interessato di non essere proprietario di altra casa o alloggio di abitazione e deve essere così documentata:

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

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

- b) per quanto riguarda la costruzione di casa o alloggio nuovi, si richiede la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del Comune attestante l'avvenuto inizio dei lavori;
- c) per quanto riguarda l'acquisto o costruzione di casa o alloggio attraverso la partecipazione ad una cooperativa, si richiede l'atto di assegnazione debitamente autenticato.

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

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

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

5. MODALITÀ E TERMINI PER LA RICHIESTA DELL'ANTICIPO

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

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

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

6. CRITERI DI PRIORITÀ

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

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

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

- a) acquisto/costruzione della prima casa/alloggio di abitazione per il dipendente con carichi di famiglia, a seguito di provvedimento giudiziario che renda esecutivo lo sfratto;
- b) acquisto da parte del dipendente della casa/alloggio in cui il dipendente abita;
- c) acquisto o costruzione di prima casa/alloggio di abitazione per il dipendente in tutti i casi previsti alle lettere precedenti;
- d) acquisto o costruzione di prima casa/alloggio di abitazione per il figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio, qualora anche il coniuge del figlio non risulti proprietario di casa/alloggio abitabile;
- e) acquisto/costruzione della prima casa/alloggio per il figlio del dipendente;
- f) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge, ivi comprese le spese sanitarie inferiori a due mensilità nette.

A parità di condizioni si darà precedenza ai dipendenti con più basso reddito del nucleo familiare (reddito complessivo diviso il numero dei compo-

nenti) agli effetti IRPEF; in tale ipotesi verrà richiesta documentazione atta ad accertare il reddito complessivo del nucleo familiare agli effetti IRPEF.

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

7. DISPOSIZIONI DI LEGGE

L'anticipazione può essere ottenuta una o più volte nel corso del rapporto di lavoro.

L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 c.c. .La quota erogata non sarà soggetta a rivalutazione.

Allegato 6

Collegio dei Docenti/Formatori

Il Collegio dei Docenti/Formatori è composto da tutti i docenti/ formatori dell'Unità operativa (UO), finalizzato al concorso attivo ed autonomo per realizzare percorsi e interventi di docenza alle attività corsuali e di orientamento professionale.

I Docenti/Formatori partecipano alle riunioni del Collegio. Le riunioni hanno luogo in ore non coincidenti con l'attività didattica. Il collegio elegge nel suo seno i docenti che fanno parte del "Comitato di Valutazione" che effettua la valutazione periodica dell'andamento e dell'efficacia dell'azione didattica formativa in rapporto agli orientamenti e agli obiettivi programmati.

Alle riunioni del Collegio dei formatori possono essere invitati i responsabili e collaboratori dell'area amministrativa, che esercitano specifiche funzioni di raccordo e integrazione con la programmazione didattica delle azioni formative nonché altre figure specialistiche.

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

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

Per la valida costituzione in adunanza è richiesta la presenza di almeno la metà più uno dei componenti in carica.

Affinché il Collegio, validamente costituitosi in adunanza, possa positivamente adottare una deliberazione, è necessario che quest'ultima ottenga la maggioranza assoluta dei voti validamente espressi. In caso di parità, prevale il voto del Direttore.

Il Collegio, in piena autonomia:

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

Allegato 7

CORSI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Tutte le figure coinvolte nelle attività corsuali sono obbligate a frequentare i corsi di formazione, sulla sicurezza sul lavoro, ciascuna nella diversa responsabilità.

I corsi possono essere erogati in presenza, presso un ente di formazione accreditato, in FAD o in modalità e-learning, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa.

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

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto che con l'applicazione del presente Contratto Collettivo si garantiscono le disposizioni riviste sulla tutela dei lavoratori, previsti dal Regolamento UE sulla privacy 216/679 e sue integrazioni e variazioni.

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

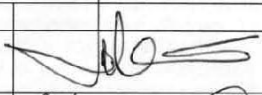
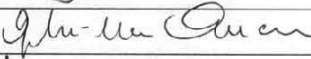
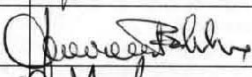
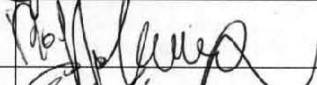
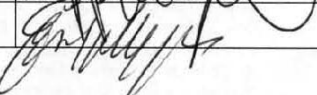
La validità del presente contratto è subordinata alla iscrizione della parte datoriale ad una delle Associazioni firmataria del presente CCNL.

Altre Associazioni di Categoria e/o OO.SS. interessate, possono successivamente sottoscrivere "per adesione" il presente CCNL ai sensi dell'art. 1332 C.C.

Da valere in tutto il territorio nazionale, dalla stipula al 31 agosto 2028, per il personale dei gestori di corsi di istruzione - formazione e cultura varia, aderenti ad una delle Associazioni di categoria firmatarie.

Il presente CCNL si compone di n. 82 articoli, oltre a n. 7 allegati, parte integranti al CCNL.

Letto, accettato e sottoscritto

<i>Organizzazione</i>	<i>Rappresentanza</i>	
FIDEF - Federazione Italiana degli Enti e Scuole di Istruzione	Dott. Paladino Lucantonio, presidente	
CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali	Dott.ssa Gabriella Ancora, presidente	
FLA - Federazione lavoratori atipici	Dr Marianna Baldini, segretario generale	
CONFAL SCUOLA	Prof. Raffaele Di Lecce, segretario generale CONFAL SCUOLA	
CONFAL - Confederazione Nazionale Autonoma dei lavoratori	Dott. Giuseppe Esposito Segretario Confederale	

FIDEF

Federazione Italiana degli Enti di Istruzione e Formazione

80148 Napoli - Corso Umberto I° n. 35

Telefono 081.7312678

www.fidef.it- e-mail: segreteria@fidef@gmail.com - fidef@pec.it

Appendice

La Legge 25 giugno 2026, n. 112 ha introdotto nuove disposizioni in materia di lavoro e definito il contenuto del Trattamento Economico Complessivo (TEC), che individua la retribuzione adeguata ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.

Nel TEC rientrano tutte le voci retributive fisse e continuative definite dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi, comprese le mensilità aggiuntive, le indennità fisse e continuative e le prestazioni di welfare erogate dall'Ente Bilaterale e dal Fondo Assistenziale integrativo sanitario, spettanti alla generalità dei dipendenti.

Il rispetto del TEC è oggi requisito per fruire degli sgravi contributivi previsti per assunzioni e stabilizzazioni (Bonus donne, Bonus giovani, Bonus ZES, incentivo alla stabilizzazione) ed è destinato a diventare lo strumento di riferimento, anche giudiziale, nelle controversie di lavoro e nei controlli ispettivi.

Il CCNL FIDEF è l'unico contratto collettivo del specifico del comparto non multisettoriale, afferente la classe di attività economica individuabile nel codice Ateco 85.59.00, presente nell'archivio del CNEL con codice T279 e il trattamento economico previsto non è inferiore a quello di alcuna categoria per settore affine.

Welfare aziendale

Ente Bilaterale EBIEFO

EBIEFO è l'Ente Bilaterale delle Aziende aderenti FIDEF, costituito dalle parti firmatarie del CCNL (cod. CNEL T279). Eroga prestazioni di tipo socio-economico in materia di Sicurezza, Sviluppo della Bilateralità e sostegno al reddito a favore delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

L'adesione è obbligatoria per tutti i Gestori di attività corsali educative, culturali e di istruzione e formazione associati alla FIDEF, e da altre Federazioni che rientrano in questa categoria: vi possono aderire per libera scelta.

Il Contributo è dello 0,60% - di cui il 40% è a carico del lavoratore da calcolare sullo stipendio lordo...

La percentuale della ritenuta da effettuare sullo stipendio lordo dei dipendenti è lo 0,24%. Si ottiene calcolando il 40% del contributo totale EBIEFO pari allo 0,60% ($0,60\% \times 40\% = 0,24\%$). La Quota a carico del datore di lavoro (60%): 0,36% dello stipendio lordo.

Esempio: stipendio lordo di 1.000 €, il contributo totale da versare (0,60%): 6,00 €. Di cui: a carico del lavoratore (0,24%): 2,40 € (trattenuta in busta paga); a carico del datore di lavoro (0,36%): 3,60 €.

Approfondimento e modulistica sul sito www.ebiefo.it

Assistenza Sanitaria Integrativa

L'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti consente di ottenere un rimborso parziale o totale delle spese sanitarie, permettendo ai dipendenti di godere di vantaggi immediati e concreti.

Questa forma di assistenza è prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai contratti integrativi aziendali, fa parte dei benefit offerti dalle aziende. I vantaggi principali includono la riduzione dei tempi di attesa per le prestazioni sanitarie e la possibilità di estendere la copertura anche ai familiari e la tranquillità economica, in caso di ricovero o intervento chirurgico.

È in corso la stipula di Convenzione con un primario Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa.

Alla sottoscrizione, verranno pubblicate sul sito **www.ebiefo.it** il contenuto del piano sanitario e le modalità.

VARIE

Sul sito della Federazione www.fidef.it sono riportati fac-simile di contratti individuali di lavoro (<https://www.fedef.it/ccnlp.asp>), circolari, schemi operativi, costantemente aggiornati in conformità alla vigente normativa, nonché a fronte di interpretazioni giurisprudenziali.

ISTAT: il Codice Ateco 85.59 identifica la categoria.

È opportuno collegarsi anche periodicamente al blog della Federazione <https://fidefb.blogspot.com/>

Codici attribuiti al CCNL FIDEF

UniLav 8099 (Ministero del Lavoro e Centri per l'Impiego)

Iniemens 472 (INPS) - CNEL T279 - Co.As.Co. W470 (INPS)

Il Ministero del Lavoro ha riconosciuto la FEDEF quale Organizzazione datoriale avente carattere nazionale (prot. 1726 del 10 luglio 2020)

INDICE

	Pag.
Art. 1 - Il sistema di relazioni sindacali	9
Art. 2 - Procedure per il rinnovo - Livelli di contrattazione	10
Art. 3 - Diritti - Libertà e rappresentanza sindacale - Trattenuta sindacale	11
Art. 4 - Assemblea	13
Art. 5 - Permessi	13
Art. 6 - Affissioni	14
Art. 7 - Trattenute per contributi sindacali	14
Art. 8 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	14
Art. 9 - Durata del rapporto di lavoro	16
Art. 10 - Apprendistato professionalizzante	17
Art. 11 - Contratto a Tempo determinato	19
Art. 12 - Attività Stagionale - Contratto a tempo determinato	20
Art. 13 - Lavoro intermittente	21
Art. 14 - Contratto di lavoro ripartito	21
Art. 15 - Somministrazione a tempo determinato	21
Art. 16 - Rapporto di lavoro Autonomo e di Collaborazione Coordinata	21
Art. 17 - Collaborazione Coordinata e Continuativa	23
Art. 18 - Contratto a monte ore (MOG) per Docenti	27
Art. 19 - Disciplina del Telelavoro, del lavoro agile e della didattica a distanza	28
Art. 20 - Commissione di conciliazione, sede e procedure	30
Art. 21 - Clausola Compromissoria	31
Art. 22 - Collegio arbitrale	31
Art. 23 - Sfera di applicazione del Contratto	33
Art. 24 - Decorrenza e durata	35
Art. 25 - Inscindibilità delle norme contrattuali	36
Art. 26 - Classificazione del personale	36

Art. 27 - Mutamenti di qualifica	48
Art. 28 - Collegio dei formatori e Profilo professionale dei docenti	49
Art. 29 - Assunzione	49
Art. 30 - Tirocinio - Stage - Volontariato - Contratto di rete	50
Art. 31 - Periodo di prova	51
Art. 32 - Rapporto di lavoro a tempo parziale	52
Art. 33 - Clausole flessibili ed elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale	53
Art. 34 - Fascicolo personale	55
Art. 35 - Trasferimento di istituzioni formative e di ramo d'azienda	56
Art. 36 - Retribuzione mensile - Determinazione quota giornaliera ed .. oraria	56
Art. 37 - Prospetto paga	57
Art. 38 - Tredicesima mensilità	57
Art. 39 - Livelli retributivi	58
Art. 40 - Indennità di contingenza	58
Art. 41 - Compensi aggiuntivi	58
Art. 42 - Trasferite	58
Art. 43 - Sostituzione di lavoratori assenti	59
Art. 44 - Supplenze personale docente/formatore	59
Art. 45 - Allineamento contrattuale	59
Art. 46 - Orario di lavoro	60
Art. 47 - Orario multi periodale "Banca delle ore"- Clausole elastiche ..	61
Art. 48 - Riposo giornaliero	63
Art. 49 - Pause	63
Art. 50 - Lavoro suppletivo e straordinario	63
Art. 51 - Ferie	64
Art. 52 - Festività	65
Art. 53 - Riposo settimanale	65
Art. 54 - Assenze per malattia	65
Art. 55 - Infortunio sul lavoro	68
Art. 56 - Aspettativa non retribuita	69
Art. 57 - Congedo matrimoniale	70
Art. 58 - Tutela della maternità e della paternità	70
Art. 59 - Permessi per lavoratori invalidi	72
Art. 60 - Aspettativa e Permessi aggiornamento Professionale e .. culturale	72
Art. 61 - Congedi e Aspettativa non retribuita	72

Art. 62 - Congedi per la formazione	74
Art. 63 - Formazione continua ed apprendimento non formale	74
Art. 64 - Concedi e Permessi per handicap	75
Art. 65 - Permessi elettorali	76
Art. 66 - Parità e Tutela dei Lavoratori	76
Art. 67 - Dichiarazione dello stato di crisi	76
Art. 68 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento	77
Art. 69 - Licenziamento e dimissioni	80
Art. 70 - Licenziamento	80
Art. 71 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	81
Art. 72 - Trattamento dl fine rapporto	82
Art. 73 - Restituzione dei documenti di lavoro	83
Art. 74 - Tentativo obbligatorio di conciliazione	83
Art. 75 - Semplificazione amministrativa e tutela della privacy	83
Art. 76 - Ente Bilaterale e Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	83
Art. 77 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale	85
Art. 78 - Contributo d'assistenza contrattuale	86
Art. 79 - Fondo interprofessionale per la formazione continua	86
Art. 80 - Patronati	86
Art. 81 - Legislazione Nazionale	87
Art. 82 - Allegati	87
 Allegato n. 1 - Tabelle retributive	 88
Allegato n. 2 - Codice disciplinare	94
Allegato n. 3 - Codice di utilizzo dei sistemi informatici	95
Allegato n. 4 - Codice di comportamento dei dipendenti	97
Allegato n. 5 - Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto	101
Allegato n. 6 - Collegio dei Docenti/Formatori.....	104
Allegato n. 7 - Corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro	105
 Welfare Aziendale	
Ente Bilaterale EBIEFO	108
Assistenza sanitaria integrativa	109

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]